

Nuestros Derechos en el Trabajo

¡BASTA!

**LA CRISIS DE ACOSO SEXUAL EN LA COMIDA RÁPIDA &
EL CAMINO HACIA UN LUGAR DE TRABAJO MÁS SEGURO**



**Legal Aid at Work
California Fast Food Workers Union, SEIU**

Septiembre 2026



SOBRE LOS AUTORES



Legal Aid at Work

Legal Aid at Work es una organización sin fines de lucro de servicios legales que, por más de 100 años, ha brindado apoyo a familias trabajadoras de bajos ingresos, ofreciendo litigio, incidencia política, servicios directos y educación para apoyar y promover los derechos de los trabajadores en toda California. Nos asociamos con las personas para ayudarles a comprender y hacer valer sus derechos laborales, y abogamos por leyes y sistemas laborales que empoderen a los trabajadores de bajos salarios y a las comunidades marginadas. Como organización de justicia social, nuestro trabajo se basa en la firme convicción de que todas las personas merecen respeto, dignidad y autodeterminación en el trabajo, en la escuela y en sus comunidades.

Legal Aid at Work Hotline – 415 864-8848

legalaidthatwork.org/

180 Montgomery Street, Suite 600, San Francisco, CA 94104



California Fast Food Workers Union, SEIU

La Unión de Trabajadores de Comida Rápida de California une a trabajadores de comida rápida de distintas marcas y ubicaciones, y es el primero de su tipo en el país. Esta unión histórica se basa en los 10 años de organización de trabajadores en el estado, que comenzó con Fight for \$15 and a Union, y forma parte del Service Employees International Union (SEIU). Nuestra Unión lucha por lograr la justicia racial y económica y transformar los empleos de comida rápida en el Estado Dorado, luchando por salarios justos, lugares de trabajo seguros y saludables, y una voz para todos los trabajadores de la industria de comida rápida. A través de nuestra lucha por tener voz en el trabajo, les mostramos a los trabajadores de bajos salarios en todas partes que cuando nos organizamos, hacemos huelga y construimos un movimiento, todos podemos ganar un lugar en la mesa y mejorar nuestras vidas y comunidades.

californiafastfoodworkersunion.org/

1200 Wilshire Blvd, Suite 206, Los Angeles, CA 90017

ÍNDICE

Resumen Ejecutivo

página 2

Hallazgos Clave y Recomendaciones

página 5

Estudio de Caso:

Acoso Sexual en McDonald's

página 10

Trabajadores de Comida

Rápida Hablan

página 16

Resultados de la Encuesta

página 24

Derechos ante el Acoso Sexual y la Discriminación en el Trabajo

página 31

Recomendaciones

página 33

Notas Finales

página 36

Recursos

página 45

Sobre la Artista

página 46

ADVERTENCIA DE CONTENIDO

Este informe contiene descripciones de acoso sexual y agresión sexual, violencia de género, abuso económico, y discriminación y represalias en el lugar de trabajo. Mientras lee este informe, por favor cuide a sí mismo/a de la manera que lo necesite.

- Si está pasando por una crisis de salud mental, incluyendo pensamientos de hacerse daño, llame a la Línea Nacional de Prevención del Suicidio y Crisis al 988.
- Si desea hablar con un consejero de apoyo entre pares, llame a la Línea Cálida de California (California Warm Line) al (833) 317-4673.

Informe disponible en californiafastfoodworkersunion.org/research-sh/

RESUMEN EJECUTIVO

“El gerente de la tienda contrata a mujeres jóvenes y les hace insinuaciones y trata de tocarlas, y una vez lo vi tratar de arrastrar a una de ellas al baño,” relata Silvia, quien ha trabajado en una tienda de Yum Yum Donuts en Los Ángeles durante 10 años. “Al menos 6 mujeres jóvenes que él contrató en los últimos años han renunciado por el acoso sexual. Vi que esto pasaba una y otra vez, y no sabía qué hacer,” continúa Silvia.

Como Silvia, muchos trabajadores de comida rápida sufren y presencian acoso sexual en el trabajo, a menudo con graves consecuencias profesionales, de salud y financieras. Sin embargo, diez años después de que una encuesta histórica de Hart Research reveló que el acoso sexual es algo común en las tiendas de comida rápida en todo Estados Unidos, las corporaciones de comida rápida no han logrado abordar de manera significativa la crisis de acoso sexual en su industria.

Una nueva encuesta de trabajadores de comida rápida de California muestra que la crisis de acoso sexual continúa. Esta nueva encuesta de más de 200 trabajadores de comida rápida en California — la Encuesta de Acoso Sexual a Trabajadores de Comida Rápida de California 2026 — encontró que 4 de cada 10 mujeres encuestadas sufrieron acoso sexual directamente en el trabajo, una cifra que no ha cambiado desde la encuesta de HART Research de 2016. Los trabajadores que sufrieron acoso sexual también reportaron consecuencias negativas de salud y financieras. Un impactante 73% de las personas encuestadas que sufrieron o presenciaron acoso sexual dijeron que la gerencia no siempre, ni siquiera la mayoría de las veces, responde de manera adecuada para detener el acoso, y la mayoría de quienes reportaron el acoso sexual sufrieron represalias después de reportarlo a la gerencia.

Quizás más impactante que estos resultados es su persistencia. La muy publicitada Encuesta de HART Research de 2016, las protestas, las huelgas y la atención nacional del movimiento #MeToo sobre el acoso sexual en McDonald’s — desde escándalos en la alta gerencia hasta demandas e investigaciones alrededor del mundo — han logrado poco para que las marcas de comida rápida, conocidas por mantener “estándares de marca” en miles de ubicaciones franquiciadas, tomen medidas significativas para hacer cumplir las prohibiciones del acoso sexual en sus tiendas.



SILVIA Y SUS COMPAÑERAS APRENDEN SUS DERECHOS Y TOMAN ACCIÓN PARA PARAR EL ACOSO SEXUAL

Durante 10 años, no sabía que había algo que pudiera hacer sobre los abusos en Yum Yum Donuts, pero luego organizadores de la Unión de Trabajadores de Comida Rápida llegaron a la tienda y aprendí que no estamos atrapados. Hemos estado tomando acción para detener el acoso sexual por parte del gerente de la tienda, presentamos una queja por acoso sexual y nos fuimos a huelga.

También presentamos una queja por violencia ante Cal/OSHA después de que el gerente de la tienda lanzara un cuchillo en dirección a mi compañera de trabajo, y presentamos reclamos salariales por más de \$380,000 en trabajo fuera de horario y otros salarios y multas impagos que se nos deben.

Aunque los empleadores tienen la obligación legal de brindar a los trabajadores capacitación sobre el acoso sexual,¹ muchos empleados reportan que nunca reciben dicha capacitación, y las evaluaciones de estas capacitaciones muestran que, cuando se implementan, generalmente son limitadas en alcance y carecen de las cualidades que las harían efectivas.² Los trabajadores describen que las capacitaciones sobre acoso sexual que ofrecen los empleadores a menudo se limitan a videos cortos con contenido como advertencias de “decir disculpe” si accidentalmente chocas con alguien, y carecen de información sobre los procedimientos para responder al acoso sexual.³

Aunque las empresas de comida rápida tienen políticas contra el acoso sexual, y existen leyes vigentes para proteger a los trabajadores del acoso ilegal y de la discriminación por razón de sexo y género, los resultados de la encuesta establecen que los trabajadores de comida rápida siguen mayormente desprotegidas, y casi la mitad (45%) de las personas encuestadas aún no sabe qué hacer ante el acoso sexual en el trabajo.

Una capacitación eficaz de Conozca Tus Derechos sobre el acoso sexual y la discriminación es esencial para que los trabajadores de comida rápida superen los vacíos de conocimiento y las herramientas que las mantienen atrapadas en situaciones inseguras en el trabajo. Esta capacitación sobre acoso sexual en el lugar de trabajo debe incluir:

- Qué es el acoso sexual, cómo reportarlo y qué hacer si la gerencia lo ignora
- Cómo la ley protege a todos los trabajadores sin importar su estatus migratorio, cómo el estatus migratorio puede afectar la situación de un trabajador, y dónde obtener ayuda
- Información sobre los beneficios y programas relevantes, y cómo acceder a ellos, incluyendo: licencias pagadas y licencias con protección de empleo (licencias por enfermedad y seguridad (paid sick and safe leave), el Seguro Estatal de Discapacidad (SDI) y la Compensación al Trabajador (Workers Compensation), la Ley de Derechos Familiares de California (California Family Rights Act)); atención médica y de salud mental; asistencia legal; y ayuda de emergencia con alimentos y vivienda
- Qué pueden hacer los trabajadores si sufren represalias por parte del empleador
- Cómo buscar protección en casos de violencia, o amenazas de violencia

Para ser efectiva, la capacitación de Conozca Tus Derechos para los trabajadores de comida rápida debe ser impartida en persona por capacitadores de confianza, en un lugar alejado del lugar de trabajo donde los trabajadores se sientan cómodos haciendo preguntas, sin temor a represalias.

Este informe presenta los hallazgos de la Encuesta de Acoso Sexual a Trabajadores de Comida Rápida de California 2026, así como un resumen de 10 años de esfuerzos de trabajadores de comida rápida, sus uniones y defensores en todo el mundo para hacer que las corporaciones de comida rápida se responsabilicen por el problema de acoso sexual, y una discusión sobre cómo poner fin a la crisis de acoso sexual en la comida rápida.



ENCUESTA DE HART RESEARCH SOBRE ACOSO SEXUAL EN LA COMIDA RÁPIDA: 10 AÑOS DESPUÉS

En julio de 2016, Hart Research realizó una encuesta en línea, integral y a nivel nacional, a 1,217 mujeres trabajadoras de comida rápida de 16 años o más en puestos no gerenciales sobre el acoso sexual en el trabajo.⁴

La encuesta de Hart Research de 2016 encontró que el 40% de las mujeres que trabajan en restaurantes de comida rápida han sido sometidas a acoso sexual en el trabajo, un resultado sorprendentemente similar al 41% encontrado 10 años después en la Encuesta de Acoso Sexual a Trabajadores de Comida Rápida de California 2026.

Los tipos de acoso más comúnmente reportados en la encuesta de Hart Research incluyeron burlas, chistes, comentarios o preguntas sexuales no deseadas (27%), abrazos o toques no deseados (26%), y preguntas no deseadas sobre los intereses sexuales de las trabajadoras o información sobre los intereses sexuales de otras personas (20%), y un 2% de las mujeres incluso reportó agresión sexual o violación en el trabajo.

Al igual que lo reportado por trabajadores de comida rápida de California en 2026, la Encuesta de Hart Research encontró en 2016 que muchas de las encuestadas reportaron graves consecuencias negativas de salud y profesionales como resultado del acoso sexual que sufrieron, y que las mujeres que denuncian el problema a menudo enfrentan consecuencias negativas por parte de sus empleadores, por lo que muchas mujeres tratan de resolverlo por su cuenta y/o sienten que tienen que soportar el acoso para conservar su empleo.

El Consejo de Comida Rápida y los gobiernos locales deben tomar acción para abordar la crisis de acoso sexual en la comida rápida. El Consejo de Comida Rápida, compuesto por trabajadores de comida rápida y sus representantes, el gobierno y la industria de comida rápida, fue establecido con la aprobación de la AB 1228 en 2023 para mejorar las condiciones laborales en la industria de comida rápida de California e investigar las causas y posibles soluciones a los problemas de toda la industria, y está bien posicionado para comenzar a abordar la crisis de acoso sexual. Se necesitan mejoras en la seguridad económica para ayudar a los trabajadores de comida rápida atrapadas en situaciones inseguras. Dichas mejoras incluyen mayor protección contra las represalias, políticas de Trabajo Justo para hacer que los horarios de trabajo — y los ingresos — sean más confiables, y ajustes al costo de vida en el Salario Mínimo de Comida Rápida, en consonancia con las políticas de salario mínimo en más de 40 ciudades y condados de California.

El informe concluye con recomendaciones sobre cómo apoyar a los trabajadores con capacitación de Conozca Tus Derechos adaptada a las características de la industria de comida rápida de California, incluyendo el apoyo a programas piloto de capacitación de Conozca Tus Derechos a nivel local, para que todos los trabajadores de comida rápida conozcan sus derechos y cómo hacerlos valer, incluyendo el derecho a trabajar libres de acoso sexual.

SOBRE LA ENCUESTA

La Encuesta de Trabajadores de Comida Rápida de CA sobre Acoso Sexual 2026 preguntó a los trabajadores sobre el Acoso Sexual en sus trabajos de comida rápida, incluyendo preguntas sobre sus experiencias con una variedad de comportamientos de acoso sexual en el trabajo, así como los impactos que estas experiencias han tenido en las condiciones de trabajo, la salud física y mental, y el bienestar financiero. También se preguntó a los trabajadores sobre la respuesta de sus empleadores a estos problemas.

La encuesta fue realizada en julio de 2026 por trabajadores de alcance en inglés y español y incluyó respuestas de más de 200 trabajadores en ubicaciones de 38 ciudades del norte y sur de California, en las principales marcas de comida rápida incluyendo McDonald's, Subway, Jack In The Box, Taco Bell, Carl's Jr., El Pollo Loco, Popeyes, KFC y otras.

RESULTADOS CLAVE:

ENCUESTA DE ACOSO SEXUAL EN COMIDA RÁPIDA DE CA 2026

En julio de 2026, se encuestó a más de 200 trabajadores de comida rápida en toda California sobre sus experiencias con el acoso sexual en el trabajo. Esta encuesta a fondo incluyó preguntas sobre comportamientos específicos como contacto físico no deseado, comentarios sexuales, y presión para alterar su apariencia, realizar favores sexuales o participar en actos sexuales. También se preguntó a los trabajadores sobre los impactos personales de sus experiencias, y la respuesta de la gerencia al problema del acoso sexual en el lugar de trabajo.

41%

ACOSO SEXUAL SIGUE SIENDO GENERALIZADO EN LA COMIDA RÁPIDA

41% DE LAS TRABAJADORAS ENCUESTADAS EXPERIMENTARON ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

- 37% de todos los trabajadores reportaron haber experimentado acoso sexual en el trabajo
- 51% experimentaron o presenciaron acoso sexual
- 9% de las mujeres, y 7% de todos los trabajadores, experimentaron 3 o más tipos de acoso sexual en el último año

73%

ONSECUENCIAS NEGATIVAS DE SALUD Y FINANCIERAS

Entre los trabajadores de comida rápida que experimentaron 3 o más tipos de acoso sexual en el último año:

73% EXPERIMENTARON CONSECUENCIAS NEGATIVAS DE SALUD O FINANCIERAS

Estas incluyen cambios no deseados en el trabajo, como la reducción de horarios o el despido, problemas de salud física y mental, pérdida de ingresos y dificultad para pagar la vivienda o las cuentas

72%

MALA RESPUESTA DE LA GERENCIA

Entre los trabajadores de comida rápida que experimentaron o presenciaron acoso sexual en el trabajo:

72% DICEN QUE LA GERENCIA NO SIEMPRE, NI SIQUIERA LA MAYORÍA DE LAS VECES, RESPONDE ADECUADAMENTE PARA DETENER EL ACOSO SEXUAL

65%

A MAYORÍA NO REPORTAN EL ACOSO SEXUAL QUE PRESENCIAN O EXPERIMENTAN

Entre los trabajadores de comida rápida que experimentaron o presenciaron acoso sexual en el trabajo:

65% NO REPORTARON EL ACOSO A LA GERENCIA

45%

CASI LA MITAD NO SABE QUÉ HACER

Entre los trabajadores de comida rápida encuestados:

45% NO SABEN O NO ESTÁN SEGUROS DE QUÉ HACER SOBRE EL ACOSO SEXUAL

Los trabajadores describen no saber cómo abordar el acoso sexual, cómo manejar la mala respuesta de la gerencia, o qué hacer si ellos o sus compañeros de trabajo experimentan represalias por reportar estos problemas

59%

LA MAYORÍA DE QUIENES REPORTARON ACOSO SEXUAL SUFRIERON REPRESALIAS

Entre los trabajadores de comida rápida que reportaron haber presenciado o experimentado acoso sexual en el trabajo:

59% SUFRIERON REPRESALIAS DESPUÉS DE REPORTAR EL ACOSO SEXUAL A LA GERENCIA

Las represalias incluyeron cambios o recortes de horario no deseados, la asignación de tareas peores, advertencias o medidas disciplinarias, o el despido

RECOMENDACIONES CLAVE:

ENCUESTA DE ACOSO SEXUAL EN COMIDA RÁPIDA DE CA 2026

1

CAPACITACIÓN DE CONOZCA TUS DERECHOS SOBRE ACOSO SEXUAL Y OTRAS VIOLACIONES

Poner fin a la crisis de acoso sexual en la comida rápida comienza por garantizar que todos los trabajadores de comida rápida tengan el conocimiento y el saber hacer para protegerse a sí mismos y a sus compañeros de trabajo. Se necesita un formato de capacitación de Conozca Tus Derechos de un día completo para cubrir las violaciones más comunes que enfrentan los trabajadores de comida rápida, incluyendo el acoso sexual y otras formas de acoso y discriminación, violaciones de salud y seguridad, robo de salarios y otros abusos. La capacitación también debe proporcionar información sobre los programas y beneficios disponibles.

2

CAPACITACIÓN EFECTIVA PARA EMPODERAR A LOS TRABAJADORES DE COMIDA RÁPIDA

La capacitación de Conozca Tus Derechos para los trabajadores de comida rápida debe seguir las mejores prácticas que empoderen a los trabajadores para reportar problemas, y responder adecuadamente si la gerencia los ignora o toma represalias contra ellos. Las mejores prácticas incluyen el uso de capacitadores de confianza — independientes de la gerencia — con experiencia en comunidades diversas, incluyendo trabajadores inmigrantes y de bajos ingresos de todas las edades, nacionalidades, identidades de género y orientaciones sexuales. La capacitación debe realizarse en un entorno seguro fuera del lugar de trabajo, en un idioma que los trabajadores comprendan, donde se sientan cómodos haciendo preguntas y planteando inquietudes sobre temas sensibles sin temor a represalias.

3

MEJORAR LA ESTABILIDAD ECONÓMICA

Mejorar las condiciones económicas de los trabajadores de comida rápida puede eliminar la inestabilidad económica que mantiene a los trabajadores en silencio sobre el acoso sexual y otros abusos laborales, y atrapados en situaciones de trabajo inseguras. Para mejorar la estabilidad económica, los trabajadores de comida rápida necesitan protecciones fortalecidas contra las represalias del empleador y los horarios abusivos, y ajustes por costo de vida al Salario Mínimo de Comida Rápida que se mantengan al ritmo de la inflación — en línea con las políticas de salario mínimo en más de 40 ciudades y condados de California. Investigaciones muestran que la inseguridad financiera es el principal obstáculo a la seguridad de las personas que experimentan violencia de género.

4

ACCIÓN NECESARIA EN EL CONSEJO DE COMIDA RÁPIDA

Los trabajadores buscan urgentemente que el Consejo de Comida Rápida investigue las causas de — y las soluciones a — problemas generalizados que incluyen el acoso, la discriminación, el robo de salarios y los lugares de trabajo inseguros. El Consejo de Comida Rápida fue establecido por el Estado de California para brindar a los trabajadores un asiento en la mesa junto con los empleadores y el gobierno para establecer estándares mínimos de la industria que aborden los problemas más urgentes de los trabajadores, pero en los dos años desde que el Consejo de Comida Rápida se reunió, estos abusos han continuado, en gran medida sin control.

5

RESPONSABILIZAR A LAS CORPORACIONES DE COMIDA RÁPIDA

Las corporaciones de comida rápida deben desempeñar un papel central en la implementación de soluciones a nivel de la industria, y deben ser legalmente responsables de las violaciones y abusos en los restaurantes bajo sus marcas, incluyendo en las ubicaciones franquiciadas. El modelo de negocio de franquicias de la industria de comida rápida permite que los franquiciantes corporativos evadan la responsabilidad por abusos sistémicos, incluido el acoso sexual.

SOBRE LOS TRABAJADORES DE COMIDA RÁPIDA

Más de 700,000 personas trabajan en los restaurantes de comida rápida de California. A nivel estatal, aproximadamente el 80% de los trabajadores de comida rápida de California son personas de color, aproximadamente el 60% son latinas o latinos, y más de dos tercios son mujeres.⁵ Siete de cada 10 trabajadores de comida rápida de California tienen menos de 25 años, y el 90% tiene menos de 40.⁶ Una cuarta parte de la fuerza laboral de comida rápida de California tiene menos de 18 años.⁷

Los grupos demográficos que componen la fuerza laboral de comida rápida de California han demostrado ser particularmente vulnerables al acoso sexual y a sus impactos. Las trabajadoras enfrentan tasas desproporcionadas de acoso sexual en el trabajo, con el 78% de todas las quejas de acoso sexual presentadas a nivel nacional por mujeres.⁸ Las mujeres de color, las inmigrantes y los trabajadores más jóvenes experimentan tasas desproporcionadas de acoso sexual y discriminación, a menudo en la intersección de sexo, sexualidad, género, raza, etnia, origen nacional y edad.⁹ La vulnerabilidad relativa de los trabajadores más jóvenes puede deberse a su falta de experiencia con las normas laborales, al no saber qué comportamiento es y no es aceptable en el lugar de trabajo y que el acoso sexual es algo de lo que pueden quejarse. Una encuesta de 2025 a trabajadores de comida rápida de California encontró que el 82% dice que los trabajadores preocupados por su estatus migratorio tienen menos probabilidades de reportar o presentar quejas sobre problemas laborales, incluido el acoso sexual.¹⁰

Además del acoso sexual, los trabajadores de comida rápida de California experimentan violaciones frecuentes de sus derechos laborales y a menudo enfrentan condiciones de trabajo peligrosas y hostiles. Desde 2020, con el apoyo de la Unión de Trabajadores de Comida Rápida de California, los trabajadores han presentado más de 600 quejas ante agencias estatales y locales documentando robo de salarios, riesgos de salud y seguridad no resueltos, discriminación y otros abusos en los lugares de trabajo de comida rápida de California.

Numerosos estudios confirman que los abusos laborales son generalizados en la comida rápida. En California, casi seis de cada 10 trabajadores de comida rápida encuestados han sufrido múltiples formas de robo de salarios.¹¹ En un informe de 2025 sobre el robo de salarios en los restaurantes de comida rápida de Los Ángeles, investigadores de Rutgers y Northwestern University reportaron que solo un tipo de robo de salarios — pagar menos del salario mínimo — le cuesta a cada trabajador afectado casi \$3,500 al año y totaliza \$44 millones en salarios perdidos anualmente en toda la región.¹² En una encuesta de 2025 a más de 300 trabajadores de comida rápida de California sobre sus experiencias laborales, el 58 por ciento reportó haber trabajado en calor¹³ excesivo en el último año, y el 48 por ciento reportó haber experimentado síntomas de enfermedad por calor. La misma encuesta encontró que casi la mitad (47%) de los trabajadores de comida rápida había visto al menos un problema grave de seguridad alimentaria en sus trabajos de comida rápida en el último año, incluyendo problemas relacionados con ratas, ratones, cucarachas, inundaciones de aguas residuales, alimentos vencidos, podridos o mohosos servidos a los clientes, falta de acceso a baños e instalaciones para lavarse las manos, y procedimientos inseguros de preparación y almacenamiento de alimentos.¹⁴

Los trabajadores de comida rápida ganaron una victoria histórica en 2023 con la aprobación de la AB 1228, que estableció el Consejo de Comida Rápida de California, un organismo estatal, el primero de su tipo, compuesto por trabajadores de comida rápida, nombrados por el gobierno y líderes de la industria, que tiene la capacidad de establecer estándares y mejorar las condiciones en toda la industria.¹⁵ La AB 1228 también estableció un nuevo salario mínimo de \$20 por hora en la industria de comida rápida de California, vigente a partir del 1 de abril de 2024.¹⁶ Aun así, los trabajadores de comida rápida de California luchan con horarios impredecibles, horas insuficientes, despidos abruptos e injustos, y una falta de conocimiento sobre sus derechos laborales y cómo hacerlos valer. El acoso sexual, junto con el robo de salarios y las violaciones de las leyes de salud y seguridad, siguen siendo generalizados.¹⁷

La prevalencia de los abusos laborales y las represalias del empleador contra los trabajadores de comida rápida, y la cultura de miedo que crea, se ven agravadas por un momento político nacional que envalentona a los abusadores y silencia a los más vulnerables a estos daños. Los ataques crecientes de la administración Trump — contra los inmigrantes, las mujeres, las personas LGBTQIA+ y todos los trabajadores — profundizan la crisis de acoso sexual y otros abusos que afectan a los trabajadores de comida rápida, haciendo que las soluciones de políticas estatales y locales sean más urgentes.

SOBRE LA INDUSTRIA DE COMIDA RÁPIDA

California alberga aproximadamente 48,000 ubicaciones de comida rápida — aproximadamente una séptima parte de los 350,000 establecimientos de la industria a nivel nacional.¹⁸ Las principales cadenas de comida rápida continúan creciendo a nivel nacional y las ganancias operativas combinadas de las 10 principales empresas de comida rápida que cotizan en bolsa totalizaron más de \$15 mil millones en 2025. Las ganancias de la industria son aún mayores cuando se incluyen las marcas de propiedad privada, como Chick-Fil-A, que reportó ingresos superiores a \$10 mil millones en 2025, pero no reveló sus ganancias.¹⁹ En su informe anual sobre el crecimiento de marcas, la revista QSR describe a la industria de comida rápida en 2026 como “notablemente resistente,” incluso en medio de la incertidumbre económica y los hábitos cambiantes de los consumidores.²⁰

La industria de comida rápida creció significativamente en California en los cinco años entre 2020 y 2025, agregando tanto empleos como restaurantes.²¹ En el primer año después de que se estableciera el Consejo de Comida Rápida de California y entrara en vigor el salario mínimo estatal de \$20 para comida rápida, California agregó nuevas tiendas de comida rápida tres veces más rápido que el resto del país, con un tercio de todas las nuevas tiendas de comida rápida en Estados Unidos agregadas en California — un aumento de 2,480 ubicaciones en California.²²

A pesar de las afirmaciones de la industria de que el aumento del salario mínimo haría que los precios de las hamburguesas se dispararan, investigadores de UC Berkeley encontraron que ocho meses después de que entrara en vigor el aumento salarial, el aumento de precio en un artículo de \$4 atribuible al aumento del salario mínimo fue de solo 8 centavos, mientras que los salarios semanales de los trabajadores de comida rápida de California aumentaron entre un 10-11%, sin una reducción en el empleo.²³ Desde entonces, los trabajadores han continuado pidiendo soluciones a los problemas más urgentes de su industria, y que el Consejo de Comida Rápida cumpla su misión de elevar los estándares e investigar las causas de — y soluciones a — abusos generalizados como el acoso sexual extendido en toda la industria.

Durante la última década, el problema a nivel de toda la industria del acoso sexual contra los trabajadores de comida rápida ha surgido como una crisis global.²⁴ En todas las marcas y continentes, los trabajadores y sus defensores han pedido a las empresas globales de comida rápida que aborden el acoso sexual en sus restaurantes, señalando la extrema concentración de poder y ganancias que reside en manos de los franquiciantes como prueba de su responsabilidad.²⁵

Como lo expone claramente el Economista en Jefe del Open Markets Institute, Brian Callaci, en su libro de 2026 *Chains of Command: The Rise and Cruel Reign of the Franchise Economy*, el modelo de negocio de franquicias de la industria de comida rápida permite que las corporaciones se protejan de la responsabilidad por las violaciones laborales, incluido el acoso sexual, incluso cuando ejercen, en muchos casos, un control casi total sobre las operaciones de los restaurantes franquiciados dentro de sus marcas.²⁶ Bajo el modelo de franquicia, los franquiciantes pueden inspeccionar los libros y registros de los franquiciados, emitir políticas laborales, y prescribir requisitos detallados de contratación y despido, y sin embargo evitan la responsabilidad legal por asuntos laborales y de empleo.²⁷ Como una vez comentó un abogado que representaba a un trabajador de Domino's de 16 años en un caso de acoso sexual: “No tiene ningún sentido que obtengas el beneficio de ese control sin el riesgo de que puedas ser responsabilizado por la mala conducta de sus empleados.”²⁸ Este modelo de negocio de “control sin responsabilidad,” y la dedicación de los franquiciantes a preservarlo, han jugado un papel importante en el fracaso de la industria para abordar la crisis en curso del acoso sexual en la comida rápida durante la última década.

¿POR QUÉ EL ACOSO SEXUAL ES GENERALIZADO EN LA COMIDA RÁPIDA?

El acoso sexual es un problema en muchas industrias; la crisis de acoso sexual en la comida rápida debe abordarse con políticas específicas de la industria debido a las características únicas de la industria de comida rápida:

Desequilibrios extremos de poder en el lugar de trabajo

- Los trabajadores de comida rápida tienen pocas protecciones laborales, y los empleadores pueden recortar los horarios de los trabajadores o despedirlos sin dar una razón
- La gerencia en la comida rápida a menudo fomenta una actitud de “el cliente siempre tiene la razón,” y pone a “las chicas bonitas al frente”

Fuerza laboral vulnerable

- La mayoría de los trabajadores de comida rápida son mujeres de color, inmigrantes y personas jóvenes — grupos que experimentan desproporcionadamente el acoso sexual
- Muchos trabajadores inmigrantes creen erróneamente que las protecciones legales no les aplican, y/o temen al sistema de justicia

Lugares de trabajo de comida rápida diseñados para maximizar las ganancias, no para proteger a los trabajadores

- Los espacios de trabajo estrechos y abarrotados priorizan la eficiencia al costo del espacio personal
- Los trabajadores son especialmente vulnerables en espacios aislados como la oficina del gerente, los congeladores, las áreas de almacenamiento y los estacionamientos, y los espacios sin cámaras

Miedo a las represalias

- Los trabajadores temen represalias del acosador si dicen que no a sus insinuaciones o presentan una queja
- Los trabajadores temen represalias de sus empleadores por reportar abusos

Modelo de negocio de franquicias

- Las marcas corporativas de comida rápida no son legalmente responsables del acoso sexual y otros abusos en sus franquicias, a pesar de su meticuloso cumplimiento de los estándares de marca en otras áreas

Capacitación inadecuada

- Los trabajadores carecen de acceso a capacitación efectiva que los empodere con el conocimiento y el saber hacer necesarios para responder al acoso sexual que experimentan o presencian en el trabajo

TRABAJADORES DE COMIDA RÁPIDA HABLAN



5/16/2026: Yolanda y trabajadoras de comida rápida de Los Ángeles en un programa piloto de capacitación organizado por el SEIU Education Support Fund.

Yolanda, trabajadora de Carl's Jr., Los Ángeles

El gerente de la tienda me dijo que las ventas estaban bajas, así que estaban moviendo a la gente bonita al frente de la tienda, y que la gerencia no quiere que la gente mayor trabaje en el frente.

ESTUDIO DE CASO:

¡NO ME ENCANTA!

EL PROBLEMA GLOBAL DE ACOSO SEXUAL DE MCDONALD'S

Durante más de una década, en protestas, huelgas, quejas y demandas, los trabajadores de McDonald's en todo el mundo han estado pidiendo públicamente a la Corporación McDonald's y sus franquicias que aborden efectivamente el acoso sexual en sus tiendas. Con uno de cada ocho estadounidenses habiendo trabajado en McDonald's,²⁹ y con más de 2 millones de trabajadores empleados por la Corporación McDonald's y sus franquiciados en todo el mundo,³⁰ las acciones de la empresa, y su inacción, tienen un impacto nacional y global.



En octubre de 2016, trabajadores de McDonald's en más de 30 ciudades de Estados Unidos protestaron contra el acoso sexual, llamando la atención a 15 quejas diferentes de acoso sexual que se habían presentado contra la empresa y sus franquiciados en el mes anterior.³¹ Se presentaron diez quejas más de acoso sexual de empleados en 2018,³² y el 18 de septiembre de 2018,³³ los trabajadores de McDonald's volvieron a abandonar sus puestos de trabajo, esta vez en 10 ciudades de EE. UU., con la esperanza de presionar a la empresa para

que tomara medidas más firmes contra el acoso sexual. En 2019, Gretchen Carlson, la presentadora de televisión de Fox que ganó un acuerdo de \$20 millones por acoso sexual después de hacer público el acoso sexual del presidente de Fox News, Roger Ailes, presentó un documental de 2 horas sobre el acoso sexual en el trabajo, centrado principalmente en las experiencias de los trabajadores de McDonald's.³⁴

En octubre de 2021, los trabajadores de McDonald's volvieron a hacer huelga en ciudades de todo Estados Unidos para protestar contra el acoso sexual.³⁵ En California, los trabajadores de McDonald's de tiendas desde Los Ángeles y Monterey Park en el sur hasta Milpitas, San Francisco, San José, Saratoga y Vallejo en el norte han estado aprendiendo sobre sus derechos y tomando acción para detener el acoso sexual en las tiendas donde trabajan.

Investigaciones de la Comisión de Igualdad y Derechos Humanos del Reino Unido y la BBC

En el Reino Unido, la crisis de acoso sexual en McDonald's salió a la luz por primera vez en 2019 cuando la Unión que representa a los trabajadores de la industria alimentaria reportó que recibió 1,000 quejas de acoso sexual en las tiendas de McDonald's,³⁶ lo que llevó a una investigación por parte de la Comisión de Igualdad y Derechos Humanos del Reino Unido (EHRC), el organismo nacional de vigilancia de igualdad y derechos humanos.

Aunque en febrero de 2023 McDonald's firmó un acuerdo legal con la EHRC comprometiéndose a la 'tolerancia cero' al acoso sexual,³⁷ una investigación de cinco meses de la BBC que comenzó después del acuerdo de febrero de 2023 encontró una cultura tóxica continua de agresión sexual, acoso, racismo e intimidación en McDonald's.

Trabajadoras, algunas de tan solo 17 años, reportaron ser manoseadas y acosadas casi de forma rutinaria. Según una trabajadora de McDonald's, Lucy de 22 años citada en el reportaje de la BBC, existe un dicho en la empresa sobre poner a las personas atractivas al frente y separar a hombres y mujeres según la tarea.³⁸ Otra trabajadora, Shelby que tenía apenas 16 años cuando comenzó a trabajar en McDonald's, declaró que compañeros de trabajo mayores usaban el diseño reducido de la cocina como excusa para tocar inapropiadamente a las trabajadoras jóvenes.

“Varios trabajadores nos dijeron que los gerentes de McDonald's en los locales de todo el Reino Unido eran responsables del acoso y las agresiones. Con demasiada frecuencia, se dice que los gerentes de mayor rango no actuaron ante las denuncias,” describieron los reporteros de la BBC.³⁹ Algunos trabajadores le contaron a la BBC que sentían demasiado miedo como para reportar los problemas a la gerencia, y otros informaron que sí presentaron quejas, pero fueron ignorados por los gerentes o sufrieron represalias.⁴⁰ “En el acuerdo de febrero [de 2023] [con la EHRC], McDonald's se comprometió a 'tolerancia cero' respecto al acoso sexual y a impartir capacitación al personal. Pero el personal le dijo a la BBC que los gerentes no se están tomando en serio la capacitación. Un empleado contó que colocaba un iPad junto a la máquina de McFlurry y pasaba rápidamente el video de capacitación sobre acoso mientras preparaba las bebidas,” describieron los reporteros.⁴¹

En los días posteriores a la publicación del informe de la BBC en julio de 2023, más de 100 trabajadores adicionales, actuales y anteriores, de McDonald's se presentaron describiendo acoso e intimidación en la cadena.⁴² Además, la EHRC recibió 300 nuevos incidentes reportados de acoso⁴³ y en noviembre de 2025, la EHRC anunció un nuevo acuerdo reforzado con McDonald's que incluía nuevos requisitos para trabajar con expertos externos en el diseño e implementación de un nuevo plan de protección para trabajadores vulnerables, que se implementaría en los restaurantes propiedad de la corporación y franquiciados de McDonald's, y para usar un auditor externo que audite el manejo de las nuevas quejas de acoso sexual.⁴⁴ “Originalmente firmamos un acuerdo legal con McDonald's para prevenir el acoso sexual en 2023. Después de que se plantearon graves denuncias, decidimos que necesitábamos actualizar el plan de acción con medidas más firmes y específicas a la forma en que opera McDonald's,” declaró la Baronesa Kishwer Falkner, presidenta de la Comisión de Igualdad y Derechos Humanos. Sin embargo, las víctimas de acoso sexual han seguido presentándose, y en abril de 2026, el bufete de abogados Leigh Day reportó que había presentado más de 700 reclamos de acoso sexual en nombre de trabajadores de McDonald's de 19 años o menos.⁴⁵



Quejas en la OECD

En mayo de 2020, una coalición internacional de uniones presentó una queja ante la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) describiendo el incumplimiento de McDonald's de las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, incluyendo los fallos de la gerencia global de McDonald's para abordar el acoso sexual y la violencia de género en sus restaurantes en Australia, Brasil, Chile, Colombia, Francia, el Reino Unido y Estados Unidos, entre otros países.⁴⁶

La queja detalló un patrón de acoso sexual y violencia de género en las tiendas de McDonald's y describió que la respuesta de la corporación McDonald's al acoso y la violencia de género — es decir, la negación de responsabilidad de McDonald's por el comportamiento abusivo en sus tiendas franquiciadas — viola las disposiciones de las Directrices de la OCDE que dejan claro que las corporaciones no pueden esconderse detrás de los acuerdos de franquicia cuando se trata de abordar estos problemas. La Corporación McDonald's se negó a participar en la mediación para resolver la queja.⁴⁷ Se presentó otra queja en el Reino Unido, y la investigación sigue en curso.⁴⁸

MenuSearch

[Home](#) > [Business and industry](#) > [Corporate governance](#)
> [Group of trade unions and a Civil Society Organisation complaint to UK NCP about McDonald's Restaurants Limited](#)

[UK National Contact Point](#) |  [Office for Responsible Business Conduct](#)

Decision

Initial assessment: a complaint about McDonald's Restaurants Limited by a group of trade unions and a Civil Society Organisation

Published 7 January 2026

1/7/2026: Sindicatos protestando con pancartas "No Más Acoso Sexual" frente a un McDonald's



La Corporación McDonald's respondió con nuevos Estándares Globales de Marca, pero los mantuvo en secreto

En abril de 2021, tras la difusión generalizada de informes de acoso sexual en sus tiendas y el escándalo #MeToo de su director ejecutivo, McDonald's anunció la implementación de Estándares Globales de Marca que entrarían en vigor en enero de 2022 con la promesa de crear "una

cultura de seguridad física y psicológica para empleados y clientes a través de la prevención de la violencia, el acoso y la discriminación."⁴⁹ Sin embargo, una investigación de la revista The Nation y Type Investigations en mayo de 2025 reveló que McDonald's se ha negado a divulgar los Estándares Globales de Marca, alegando que son "secretos comerciales," y que los trabajadores y defensores no han visto un cambio notable.

"Lo más frustrante de McDonald's es que nunca cambian," comenta la abogada Mary Joyce Carlson, quien lideró los esfuerzos para detener el acoso sexual en McDonald's en Estados Unidos, Europa y el Reino Unido. "Tienen una tremenda capacidad de relaciones públicas para salir y decir 'hicimos esto' y 'hicimos aquello,' pero nada cambia. El alcalde de Londres condenó el acoso sexual en McDonald's, hubo audiencias en el Parlamento, y McDonald's no cambió. Hubo otro informe de alta visibilidad, y aun así no cambiaron. Salieron los nuevos Estándares Globales de Marca, y no hubo diferencia para los trabajadores. Si tienen que retirar todos los tomates porque están enfermando a la gente, McDonald's actúa con firmeza en materia de seguridad alimentaria y se aseguran de que las cosas funcionen para los clientes. Si pueden hacer eso por la seguridad alimentaria, pueden hacerlo en el área de la seguridad de los empleados," afirma Carlson.⁵⁰



Fairley contra la Corporación McDonald's

En abril de 2020, Jamelia Fairley y Ashley Reddick presentaron una demanda colectiva de \$500 millones en nombre de 5,000 trabajadoras empleadas por la corporación McDonald's en 100 tiendas de McDonald's en Florida desde 2016, describiendo un patrón de acoso sexual sin control, capacitación inadecuada y represalias contra las trabajadoras que reportaron acoso sexual.⁵¹ La demanda contó con el apoyo de Times Up, un fondo de defensa legal establecido en el apogeo del movimiento #MeToo.

La Dra. Louise F. Fitzgerald, Profesora Emérita de Psicología y Estudios de Género y de la Mujer en la Universidad de Illinois en Urbana-Champaign y líder en el campo de la investigación sobre acoso sexual, presentó a la corte una revisión de 171 páginas sobre las políticas de acoso sexual en McDonald's de 2016 a 2020 y la respuesta de McDonald's a los reportes de acoso sexual en Florida durante ese período. La revisión citó testimonios de docenas de trabajadoras que describían una serie implacable de amenazas, acoso y agresiones enfrentadas con indiferencia y represalias de la gerencia.

De las 42 demandantes nombradas y miembros potenciales de la clase que presentaron declaraciones en este caso, 30 declararon que se habían quejado con un gerente pero que nunca se hizo nada.⁵² Una trabajadora, por ejemplo, describió la respuesta de la gerencia a dos incidentes:

“Después de que Zay dijo que me iba a estrangular, le conté a una gerenta, la Sra. Thu, sobre su comentario. Ella dijo algo así como: ‘No creo que realmente lo haría, pero iré a hablar con él.’ No sé si la Sra. Thu realmente le dijo algo a Zay o si le contó a alguien más sobre mi queja, pero después de que le conté a la Sra. Thu, Zay de verdad intentó estrangularme en la sala de descanso. Reporté inmediatamente lo que Zay había hecho a la Sra. Thu y ella dijo que lo resolvería más tarde. Parecía que en realidad no le importaba mi queja ni lo que Zay había hecho. No sé si la Sra. Thu le dijo algo a Zay. Nadie volvió a darme seguimiento sobre mi queja.”

“También le conté a la gerenta Tangie que los muchachos estaban haciendo comentarios sobre mi cuerpo. Tangie trató mis preocupaciones como una broma, diciendo: ‘Bueno, mira cómo te vistes.’ ... Yo llevaba puesto mi uniforme de McDonald's, y lo llevaba puesto cuando los muchachos me tocaron e hicieron comentarios sobre mi cuerpo. Tangie actuó como si el acoso fuera mi culpa.”⁵³

Los hallazgos del informe de la testigo experta incluyeron que las políticas de acoso sexual de McDonald's estaban escritas a un nivel de graduado universitario o a un nivel considerado “difícil de leer”.⁵⁴ La capacitación de los empleados sobre estas políticas de acoso sexual, cuando se recibía, resultó ser ineficaz; por ejemplo, las capacitaciones eran una sola vez, no se reforzaban, y eran en su mayoría experiencias pasivas, con poca o ninguna oportunidad de interacción con el material.⁵⁵ Cuando se reportaba el acoso sexual a los gerentes de primera línea, los casos frecuentemente no se escalaban a Recursos Humanos.⁵⁶ Cuando se investigaban los casos, los investigadores típicamente no tomaban notas durante las entrevistas, y McDonald's no mantenía un sistema de seguimiento de los reportes de acoso sexual, la evidencia o los resultados de las investigaciones.⁵⁷

El 31 de diciembre de 2025, la corte negó la certificación de la demanda colectiva, y las dos demandantes nombradas posteriormente resolvieron sus casos individualmente en julio de 2026. “La enorme cantidad de evidencia que presentamos sobre cientos de quejas de acoso sexual, y el informe de la Dra. Fitzgerald, mostraron la magnitud del problema y la complicidad de McDonald's en él. El acoso sexual en McDonald's es un problema sistémico porque McDonald's se ha negado a poner en marcha, y hacer cumplir, políticas y procedimientos apropiados para prevenir el acoso sexual, junto con la capacitación necesaria para trabajadores y gerentes,” declaró Eve Cervantez, abogada principal del caso. “Esta pérdida demuestra que la litigación por sí sola no pondrá fin a la crisis de acoso sexual en la comida rápida. Los trabajadores necesitan capacitación que los empodere para entender sus derechos en el trabajo y saber qué hacer cuando son violados — a gran escala — para comenzar a cambiar el equilibrio de poder en los lugares de trabajo de comida rápida.”⁵⁸

Más casos avanzando en las cortes de EE. UU.

En 2023, la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EE. UU. (EEOC) resolvió una demanda con una franquicia de McDonald's con 18 restaurantes en California, Arizona y Nevada, por \$1.9 millones y requisitos de que la franquicia contratara a un monitor externo independiente para realizar auditorías internas.⁵⁹ Según la demanda, desde al menos 2017, la franquicia, AMTCR, sabía sobre el acoso sexual y permitió que continuara sin control por parte de supervisores, gerentes y compañeros de trabajo en varios de sus restaurantes McDonald's. La conducta de acoso, dirigida principalmente a empleadas adolescentes, incluyó toques no deseados frecuentes, comentarios ofensivos, insinuaciones sexuales no deseadas e intimidación. Como AMTCR no abordó adecuadamente las quejas de acoso sexual, muchas trabajadoras encontraron las condiciones de trabajo tan intolerables que no tuvieron más remedio que renunciar.

El 28 de enero de 2026, una franquicia de McDonald's en Oklahoma pagó \$80,000 para resolver una demanda federal presentada por la EEOC que alegaba que una trabajadora adolescente fue acosada sexualmente por un supervisor durante un mes.⁶⁰ Según la demanda, cuando la franquicia se enteró del acoso sexual del supervisor hacia la trabajadora adolescente, no investigó

adecuadamente las denuncias y permitió que el supervisor continuara supervisando a la víctima adolescente y a otras trabajadoras jóvenes, lo que provocó que la víctima adolescente tuviera que renunciar.



April 2026: McDonald's workers in Milpitas, CA demand McDonald's to stop sex harassment at their store, and call on Santa Clara County Supervisors to support Know Your Rights training programs for fast food workers.

Press Release
01-06-2023

McDonald's Franchise to Pay Nearly \$2 Million to Settle EEOC Sexual Harassment Lawsuit

Fast-Food Franchise Resolves Sex Harassment Case Involving Young Employees Spanning Three States

LAS VEGAS – AMTCR, Inc., AMTCR Nevada, Inc., and AMTCR California, LLC (AMTCR), a Kingman, Arizona headquartered franchise owner operating approximately 18 McDonald's restaurants in Nevada, Arizona and California, will pay \$1,997,500 to resolve a sexual harassment lawsuit filed by the U.S. Equal Employment Opportunity

**Recent Press
Releases from the
Las Vegas Local
Office**

En abril de 2026, los trabajadores de McDonald's en Milpitas, California, aprendieron sobre sus derechos de la Unión de Trabajadores de Comida Rápida de California y fueron a huelga por acoso sexual, robo de salarios y represalias. Los trabajadores exigieron que se capacitara a los gerentes sobre cómo manejar las quejas de acoso sexual y que se removiera a los empleados que hubieran cometido acoso sexual, junto con exigencias de pagar a los trabajadores lo que se les debe y restaurar sus horarios regulares. Los trabajadores hicieron un llamado a los miembros de la Junta de Supervisores del Condado de Santa Clara para que apoyen el establecimiento de capacitación de Conozca Tus Derechos administrada de manera independiente para los trabajadores de comida rápida en el Condado, para que todos los trabajadores de comida rápida conozcan sus derechos y qué hacer sobre las violaciones, riesgos y abusos en el trabajo.⁶¹

Los trabajadores de McDonald's continúan reportando abusos y exigiendo cambios

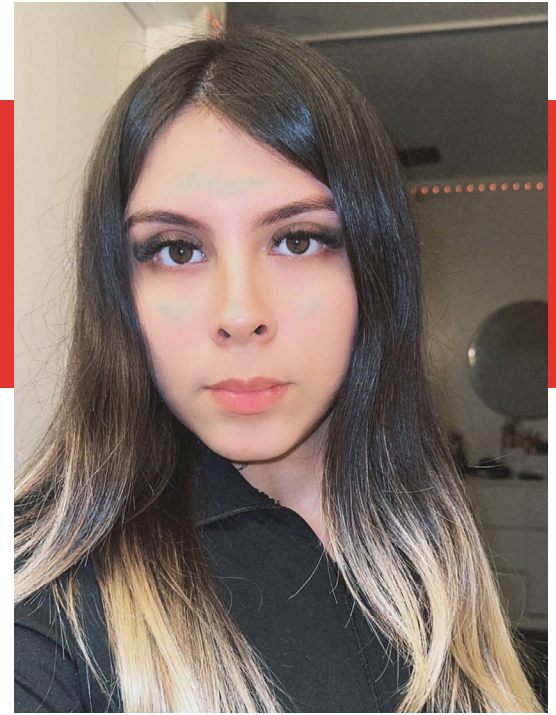
McDonald's es un ícono de la consistencia de marca, por lo que no sorprende que los trabajadores de McDonald's de todo el mundo tengan experiencias similares de acoso sexual, y señalen factores similares que los ponen en riesgo y les dan poco recurso. Para muchos trabajadores, la falta de horarios fijos los deja vulnerables, a merced de sus gerentes. Los espacios de trabajo estrechos les dan a los trabajadores poco margen para evitar el contacto no deseado. La falta de capacitación efectiva significa que muchos trabajadores no saben cómo reportar el acoso sexual, o qué hacer si sus reportes son ignorados, o si la gerencia toma represalias contra ellos — dejando a muchos trabajadores sintiendo que tienen poco recurso más que soportar el acoso y el abuso, o renunciar.

Después de más de una década de investigaciones, demandas, protestas y huelgas por acoso sexual en California y en todo el mundo, los trabajadores de McDonald's y sus defensores continúan exigiendo acciones efectivas para prevenir y responder al acoso sexual. Mientras tanto, los casos existentes de acoso sexual continúan su camino a través de las agencias gubernamentales y las cortes, y los trabajadores continúan presentando nuevos casos.

McDonald's gasta \$27 millones para evitar que los trabajadores de comida rápida de California conozcan sus derechos y mejoren los estándares de la industria

McDonald's, sus empresas afiliadas y sus operadores de franquicias en California han gastado más de \$27 millones combatiendo políticas a favor de los trabajadores en California desde 2022. Esto incluye más de \$15.5 millones como el principal contribuyente de Save Local Restaurants,⁶² un comité de acción política liderado por la industria de comida rápida que ha recaudado más de \$71 millones de empresas de comida rápida y grupos de la industria.⁶³ Save Local Restaurants se estableció en 2022 para oponerse a la legislación histórica que le dio a los trabajadores de comida rápida un asiento en la mesa para mejorar los estándares y las condiciones en su industria a través del Consejo de Comida Rápida de California, y estableciendo el salario mínimo de comida rápida de \$20.⁶⁴ Desde 2024, Save Local Restaurants y McDonald's continúan gastando millones para oponerse a la legislación destinada a expandir las protecciones laborales y el acceso a la capacitación de Conozca Sus Derechos para los trabajadores de comida rápida, incluyendo políticas propuestas en la Ciudad de Los Ángeles y el Condado de Santa Clara.⁶⁵

Andrea, trabajadora de McDonald's Milpitas (Condado de Santa Clara)



En febrero de 2026, un compañero de trabajo en McDonald's comenzó a tocarme la muñeca y la cintura cada vez que pasaba cerca de él en el trabajo. La primera vez que tocó mi cuerpo, le dije "no me toques, no vuelvas a hacer eso," pero él solo sonrió y se rio. Empezó a tocarme cada vez más, y comenzó a pedirme que lo besara y que saliera con él en citas, y comenzó a llamarme tarde en la noche. Yo seguía diciéndole que parara. Esto continuó durante meses. Cuando reporté el problema a mis supervisores, ellos no hicieron nada para detenerlo. Esto continuó durante meses.

Empecé a faltar al trabajo por enfermedad porque tenía miedo de ir a trabajar y que me acosara de nuevo. La gerencia me dio una advertencia por faltar al trabajo, aunque les dije que faltaba porque tenía miedo de trabajar con el acosador.

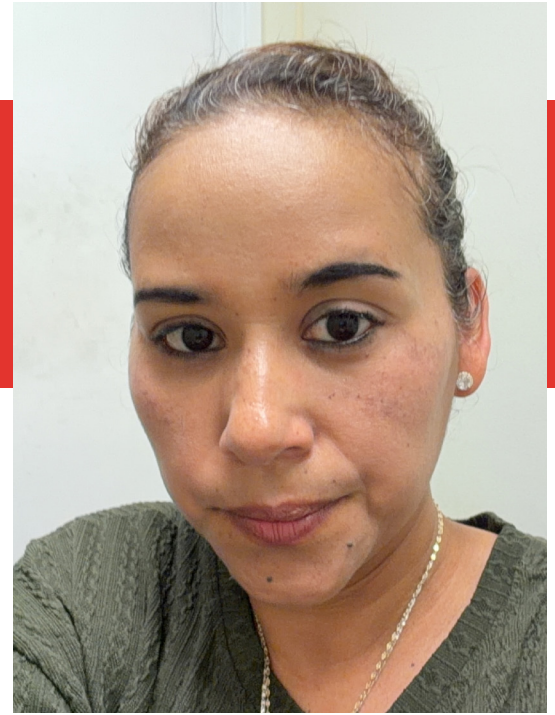
No sabía qué hacer. Grabé un video de él acercándose a mí en el cuarto de descanso y pidiéndome que lo besara, y envié el video a la gerencia de McDonald's. Después de eso, la gerencia habló con él y el acoso se detuvo, y la gerencia prometió cambiar mi horario para que no tuviera que trabajar con él, pero no cumplieron esa promesa. **La gerencia de McDonald's siguió programándome para trabajar los domingos con el hombre que me estaba acosando, y cuando me negué a trabajar los domingos, la gerencia tomó represalias contra mí, y redujeron mis horas de trabajo y cortaron 2 días a la semana de mi horario, mientras le daban a él más horas y más responsabilidad.**

Maria, trabajadora de Yum Yum Donuts Los Ángeles

En 2023, el gerente de la tienda de Yum Yum Donuts donde yo trabajaba trató de arrastrarme al baño. Pensé que me iba a violar. Me agarró de la muñeca izquierda y me dijo, “vamos al baño, vamos adentro.” Le dije, “suéltame, no seas cochino.” Jalé con toda mi fuerza para soltarme. Me sentí asustada, enojada y temblorosa.

Después de este incidente, el gerente de la tienda me tiraba besos, y me susurraba varias veces mientras yo tomaba órdenes, diciendo “divórciate de tu esposo.” No sabía qué hacer, así que renuncié a mi trabajo.

Tres años después, mis excompañeras de trabajo hablaron con la Unión y me contaron sobre nuestros derechos. Aprendimos que los trabajadores pueden presentar quejas ante el Estado de California para detener el acoso sexual en el trabajo. Desearía haber sabido que había algo que podía haber hecho – aparte de renunciar a mi trabajo – cuando el gerente de la tienda de Yum Yum me acosaba y me agredía. Mis compañeras y yo sabemos de al menos 6 mujeres que han sido acosadas sexualmente por el mismo gerente de tienda – si hubiéramos sabido sobre nuestros derechos antes, tal vez habríamos podido detener el acoso hace años.

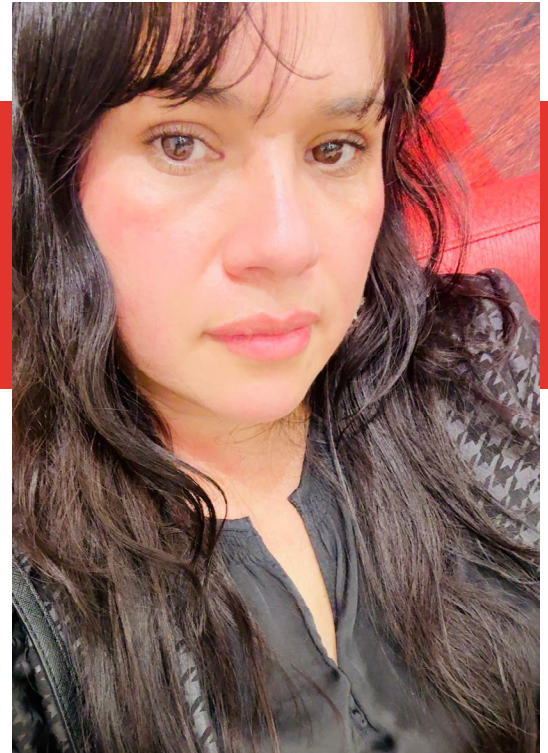


Araceli, ex-trabajadora de El Pollo Loco Huntington Park (Condado de Los Ángeles)

A principios de septiembre de 2023, un colíder de turno en El Pollo Loco empezó a decir cosas sexuales sobre mí y a hacerme preguntas sexuales por los audífonos del equipo, para que todos los compañeros lo escucharan. Me preguntó cómo me gustaban los hombres, por ejemplo, si me gustaban “grandes, de pelo castaño, jóvenes.” Todos lo escucharon. Seguía preguntándome cuándo le iba a dar un anillo, y yo seguía pidiéndole que parara. Un día cuando ambos estábamos trabajando en el frente del restaurante, me manoseó los senos al pasar junto a mí.

Creo que la gerencia de El Pollo Loco sabía que él tenía un historial de acoso sexual antes de que me acosara a mí. Un año antes de que esto me pasara, Recursos Humanos me preguntó si alguna vez lo había visto u oído hacer comentarios sobre chicas jóvenes, y tres meses antes, un gerente me preguntó si lo había observado pasando tiempo repetidamente en el refrigerador walk-in con una compañera de trabajo.

Llamé a Recursos Humanos a mediados de octubre y reporté que estaba sufriendo acoso sexual en el trabajo, y 2 días después me despidieron.



Gabriela, trabajadora de Carl's Jr. San Fernando (Ciudad de Los Ángeles)

Cuando tenía 16 años, el gerente de Carl's Jr., que tiene más de 50 años, empezó a hacerme muchas preguntas sobre mi vida personal, y unos meses después, empezó a contarme sobre su vida sexual, y que había embarazado a otra chica del trabajo. Me contaba lo atractivas que le parecían mis compañeras de trabajo, y con cuáles quería tener sexo. Me preguntó por qué no usaba jeans ajustados o algo más ceñido.

Empezó a traer a sus amigos a la tienda, quienes también tenían más de 50 años, sugiriendo que tuviera sexo con ellos a cambio de dinero o regalos.

Cuando me salió un rasguño detrás de la oreja, habló conmigo sobre eso durante 2 horas, diciendo que era un chupetón y diciendo que yo era sexualmente activa, lo cual no era cierto.

Luego empezó a hacer que el resto del personal se quedara en casa para que fuéramos solo él y yo cerrando el restaurante. Me sentía asfixiada. Nunca recibí capacitación sobre acoso sexual, y no sabía qué hacer. Le dije que no estaba interesada en sus amigos, y que solo estaba ahí para trabajar, pero no me tomó en serio, y solo se rio. Estuve en un estado constante de miedo, estrés y ansiedad durante más de un año debido al acoso continuo. Marcó mi cumpleaños número 18 en su calendario, y seguía hablándome de eso.

No podía concentrarme en el trabajo, y estaba aterrorizada de que me despidiera o me redujera las horas si hablaba. Pero sí hablé, y la gerencia de esta franquicia de Carl's Jr. lo suspendió por unos días, pero luego regresó y tomó represalias contra mí, reduciendo mi horario de trabajo en 20 horas semanales. Me dijo que me redujo las horas porque me quejé de su acoso sexual, y me ofreció restaurar mis horas si decidía volver a ser "amiga" suya. Este trabajo era mi única fuente de ingresos, así que estaba muy estresada. Esto continuó durante 4 meses, hasta que la gerencia lo transfirió a otra tienda. Me preocupa que pueda estar acosando a otras trabajadoras adolescentes en otras tiendas.

Aprendí sobre mis derechos a través de la Unión, y presenté una queja de acoso sexual ante el estado, pero no puedo presentar una demanda porque el dueño de esta franquicia se declaró en bancarota – este Carl's Jr. sigue operando, y mis compañeros y yo seguimos trabajando aquí, pero parece que nadie será responsabilizado por lo que me pasó a mí, ni por lo que les pasó a mis compañeros, quienes presentaron quejas y reclamos por robo de salario y represalias que sufrieron.

Los dueños de franquicias van y vienen, pero las grandes corporaciones de comida rápida tienen el poder de cambiar lo que sucede en sus tiendas. Necesitamos políticas que responsabilicen a las corporaciones de comida rápida por las violaciones y abusos de sus franquiciados, para asegurar que los trabajadores puedan buscar justicia cuando los empleadores violan nuestros derechos, incluso si hay un cambio de propietario, y necesitamos protecciones más fuertes contra las represalias cuando reportamos abusos.



Stella, trabajadora de Jack in the Box Roseville (área de Sacramento)

Mi supervisor en Jack in the Box hacía comentarios inapropiados sobre mi apariencia, me pedía repetidamente que saliera con él, y dejaba regalos no deseados en mi carro. Rechacé sus insinuaciones y le pedí que parara una y otra vez, pero su comportamiento empeoró.

Reporté este acoso sexual a la gerente de la tienda, y ella le dio una advertencia verbal, pero yo seguía teniendo que trabajar sola con él 4 días a la semana. Él seguía hablándome de sus experiencias sexuales y describía haber tenido sexo en el trabajo. Traté de ignorar su comportamiento, pero él se volvió más vulgar. Empezó a intimidarme, a gritarme, a burlarse de mí y a caminar rápidamente hacia mí, deteniéndose justo antes del contacto físico. Saboteaba mi trabajo dándome las órdenes de comida equivocadas para preparar. Cuando le conté esto al nuevo gerente de la tienda, me dijo que llamara al 911 “si las cosas se ponen realmente mal,” y no tomó ninguna acción.

Después de un año y medio de esto, lo vi tocando inapropiadamente a una empleada y yo intervine para protegerla, y él me lanzó una canasta con aceite caliente en mi dirección. Cuando reporté este incidente y el acoso anterior a otra nueva gerente de la tienda, ella dijo que era un problema personal entre el otro trabajador que me acosaba y yo, y que teníamos que resolverlo nosotros mismos.

Presenté una nota médica a la gerente de la tienda solicitando una adaptación para poder trabajar turnos de día debido a mi condición médica. La gerencia de Jack in the Box respondió reduciendo mi horario de tiempo completo (alrededor de 37 horas a la semana) a solo 4-8 horas a la semana. La gerente de la tienda alegó que no había horas disponibles de día, pero una semana después de que presenté mi solicitud para trabajar en el turno de día, contrató a una nueva empleada con turnos de día que promediaban alrededor de 30 horas a la semana.

Sé que mi supervisor también acosó a otras empleadas, y que la gerencia estaba al tanto de esto. A pesar de su conocimiento, creo que no se realizó ninguna investigación, ni se tomó ninguna acción correctiva.



Andre, ex-trabajador de Taco Bell Carmichael (área de Sacramento)

Antes de empezar a trabajar en Taco Bell, trabajé como capacitador de gerencia para ATT, viajando por todo el país para dar capacitaciones sobre ventas, y también sobre temas de gerencia, incluyendo el acoso sexual. Dejé mi trabajo en ATT para quedarme más cerca de casa y ayudar a cuidar a mi sobrino, quien tiene necesidades especiales. Sé cómo usar los canales apropiados para reportar problemas en el trabajo, e hice todo lo posible por reportar problemas a través de los canales apropiados en Taco Bell.

Vi que había un hombre que solía pasar el rato en el vestíbulo de Taco Bell y acosar a los clientes adolescentes. Varios de estos clientes se acercaron a mí y a mis compañeros de trabajo para reportar el acoso, y le informamos al gerente general. **El hombre empezó a acosar a una de mis compañeras de trabajo, y le dije, “Oye, ella es menor de edad,” pero él siguió haciéndolo.**

Luego el gerente general contrató al mismo hombre, y él empezó a acosar a mi compañera de trabajo Mahek. Empezó a decir que Mahek era su novia, lo cual no era cierto, y yo tenía que acompañarla a su carro después del trabajo porque tenía miedo de que él se le acercara mientras estaba sola en el estacionamiento.

Animé a mi compañera de trabajo Mahek a decirle a la gerencia que estaba siendo acosada, y ella le envió un mensaje de texto al gerente de la tienda diciendo que se sentía incómoda trabajando con este hombre, y el gerente de la tienda respondió, “Oye, nosotros no ponemos las cosas en mensajes de texto, dime en persona o llámame.” Esa fue toda su respuesta.

Le dije al gerente general que si no iban a despedir al hombre, por lo menos no deberían programarlo para trabajar con Mahek. La ayudé a reportar el acoso sexual a Recursos Humanos, y le envié un correo electrónico a Recursos Humanos con una declaración sobre el acoso sexual que yo había presenciado. Poco después, despidieron al hombre, pero no por acoso sexual, lo despidieron por golpear al gerente general. Vi el video de eso.

También reporté a Recursos Humanos que me estaban quitando horas de mi cheque de pago, y que tenía evidencia de que el gerente general estaba alterando mis registros de horario, incluyendo un video que mostraba que mi registro de horario fue “editado” 16 veces durante el período de un mes del 14 de enero al 15 de febrero de 2026.

Me enteré de la Unión porque vi en Facebook que 2 trabajadores del Taco Bell en El Dorado Hills se habían informado sobre sus derechos a través de la Unión y habían presentado quejas ante el Departamento de Salud por la comida insegura que se servía ahí, y ante Cal/OSHA por un gerente general que había golpeado la pared al lado de la cabeza de un trabajador, y presentaron quejas de acoso y discriminación ante el Departamento de Derechos Civiles de California. Ni siquiera sabía que existía el Departamento de Derechos Civiles hasta que me enteré a través de la Unión.



Ayudé a Mahek a ponerse en contacto con la Unión sobre el acoso sexual, y Legal Aid at Work la ayudó a presentar una queja de acoso sexual. También presentamos una queja de salud cuando la cocina se inundó con agua de alcantarilla durante varios días, pero la gerencia mantuvo la tienda abierta y sirviendo a los clientes.

Después de que mis compañeros de trabajo y yo presentamos quejas sobre el acoso sexual, la violencia, la inundación de aguas negras y el robo de salario en la tienda, la gerencia tomó represalias contra mí, reduciendo mis horas, programándome para trabajar en horarios que sabían que yo no estaba disponible porque sabían que todos los sábados por la mañana llevo a mi sobrino a terapia del habla, y luego despidiéndome.

Solicité trabajo en 3 otras franquicias de Taco Bell, y me negaron trabajo en las 3. Hablé con el Area Coach de una de las tiendas, y me dijo que la gerencia de la franquicia que me despidió lo había llamado y le había dicho que no me contratara.

Mahek, trabajadora de Taco Bell Carmichael (área de Sacramento)



Cuando empecé a trabajar en Taco Bell en octubre de 2025, otro trabajador empezó a acosarme, y mi compañero de trabajo Andre me dijo que la gerencia sabía desde mayo que este hombre había estado acosando a clientes y compañeros de trabajo en la tienda, principalmente a chicas menores de edad, pero no hicieron nada para detenerlo. El hombre me seguía por toda la tienda, le decía a la gente que yo era su novia, se metía en peleas con personas que le decían que yo no era su novia, y decía cosas explícitas sobre mi ropa, mi cabello y mi apariencia. Andre me animó a reportar el acoso a la gerencia, lo cual hice varias veces.

El acoso seguía empeorando, y en noviembre pedí dar un reporte al respecto a Recursos Humanos, pero me dijeron que reportara el problema al gerente general de nuevo. El GM suspendió al hombre por una semana mientras se realizaba una investigación, y mientras estaba suspendido, entró a la tienda y acosó verbalmente a mis compañeros de trabajo y a los clientes, protestando en voz alta contra su suspensión.

Después de una semana, la gerencia le dio la bienvenida de vuelta al trabajo, e inmediatamente lo colocó en los mismos turnos que yo. La gerente de la tienda nos obligó a trabajar de cerca durante dos semanas bajo su observación, y al no observar ningún acoso, concluyó que podíamos seguir trabajando juntos sin su supervisión. Le dije al GM verbalmente y por escrito que me sentía incómoda de que me obligaron a trabajar con el hombre que me acosaba, y que el acoso continuaba. El GM me llamó de inmediato y me dijo que no pusiera nada por escrito. Luego organizó una reunión de personal para advertir contra el bullying o el acoso, dejando claro que esta reunión era para mi beneficio. Que me señalara así me hizo sentir más vulnerable.

Envié un correo electrónico a Recursos Humanos con una declaración por escrito, y mi compañero de trabajo Andre también envió por correo una declaración escrita sobre lo que había presenciado. Recursos Humanos me llamó unos días después y me dijo que habían perdido nuestras declaraciones escritas sobre el acoso, a pesar de la clara evidencia de que nuestros correos habían sido recibidos. Luego despidieron al hombre que me acosaba, pero solo porque golpeó al GM y lo vieron en video. Después, Recursos Humanos me dijo que estaban cerrando la investigación sobre el acoso sexual por falta de evidencia.

Cuando despidieron al hombre que me acosaba por golpear al gerente, esperaba que esto fuera el fin del acoso en este Taco Bell, pero luego otro compañero de trabajo empezó a acosarme. Se burlaba de cómo hablo y de mi país de origen, porque soy de Canadá. Se me acercaba corriendo en medio del trabajo y empezaba a tronar los dedos en mi cara, exigiéndome que trabajara y le trajera cosas, diciendo, “mujer, tráeme un vaso,” como si esperara obediencia de mi parte. **Reporté el acoso al líder de turno y al GM, pero no se realizó ninguna investigación que yo sepa.**

El hombre empezó a hablar sobre mi apariencia como mujer con otros compañeros de trabajo, diciendo que yo parecía un hombre y que tenía cuerpo de hombre, llegando incluso a llamarme con un término transfóbico. Reporté esto y el otro acoso inmediatamente a Recursos Humanos en febrero de 2026, y en marzo de 2026, me llevaron a la oficina con Recursos Humanos y el Vicepresidente de la empresa, donde me dijeron que no habían encontrado ningún incidente de acoso, y que principalmente querían abordar mi insubordinación. No sabía de qué estaban hablando, sobre todo porque nunca había recibido una amonestación ni me habían dicho que hubiera algún problema conmigo.

Todavía no sé de qué hablaba la gerencia de Taco Bell cuando dijeron que yo era insubordinada, o si solo estaban tratando de intimidarme, y de impedir que mis compañeros de trabajo y yo reportáramos el acoso sexual y otros peligros y abusos en la tienda.

Veronica, trabajadora de Burger King San Jose



He trabajado en tiendas de Burger King por más de 30 años. En un momento tuve que usar el baño mucho hasta que descubrí que tenía diabetes. El gerente fue muy grosero conmigo por mi necesidad de usar el baño, diciendo “eduque su animal,” lo cual entendí como que mi vagina era un animal que necesitaba ser entrenado. Lo dijo muchas veces, y luego otras personas empezaron a decirlo también. Tenía miedo de decir algo al respecto, pero eventualmente ya no lo pude soportar más, así que le dije al gerente que parara.

Cuando me estaba recuperando de una histerectomía y le dije al gerente que no podía cargar cosas pesadas, me dijo que cargara cajas pesadas de carne y papas, diciendo, “¿Cómo es que puedes tener sexo con una mujer pero no puedes cargar una caja?” – lo cual para mí implicaba que, por ser lesbiana, soy como un hombre y debería poder levantar cajas pesadas como un hombre.

Cuando un compañero de trabajo joven estaba siendo acosado sexualmente por uno de los líderes de turno, creí que la gerencia lo sabía y no estaba tomando medidas para protegerlo, así que supe que tenía que hacer algo. Hablé con la Unión, y fui a huelga para llamar la atención sobre el problema y apoyar a mi compañero.

Después de que la gerencia me vio apoyando a mi compañero en contra el acoso sexual, las represalias se pusieron muy graves – empezaron a reducir mi horario e inventar cosas negativas sobre mí y mi trabajo. Cuando una caja me cayó en el dedo y me lo quebró, se lo reporté al gerente pero él no hizo nada, y yo no quería más problemas, así que no pedí ayuda. Pero la gerencia siguió tomando represalias contra mí de todos modos. El dueño me dijo que me redujeron el horario porque yo había apoyado el Salario Mínimo de Comida Rápida de \$20 por hora, y luego eventualmente me despidieron. **Hablé con un abogado y presenté una queja sobre las represalias, pero la justicia es lenta, y la renta no espera – este tipo de indignidades deben prevenirse desde el principio.**

El acoso sexual es generalizado en la comida rápida

41%

DE LAS TRABAJADORAS ENCUESTADAS EXPERIMENTARON ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO.

- 37% de todos los trabajadores reportaron haber experimentado acoso sexual en el trabajo.
- 51% experimentaron o presenciaron acoso sexual.
- 9% de las mujeres, y 7% de todos los trabajadores, experimentaron 3 o más tipos de acoso sexual en el último año.
- Las formas de acoso sexual comúnmente reportadas incluyen: bromas, chistes, comentarios o preguntas sexuales (22% de las mujeres y 20% de todos los trabajadores encuestados); que la gerencia les dijeron que querían personas jóvenes, bonitas o guapas en puestos que interactúan con los clientes (14% de las mujeres, 12% de todos los trabajadores encuestados); y contacto físico no deseado (12% de las mujeres, 10% de todos los trabajadores encuestados).

Los resultados de la Encuesta de Trabajadores de Comida Rápida de CA sobre Acoso Sexual 2026 muestran poco cambio respecto a los hallazgos de la encuesta nacional de 2016 realizada por Hart Research, en la que el 40% de las trabajadoras de comida rápida reportaron haber experimentado acoso sexual en el trabajo.⁶⁶

Durante la última década, los investigadores han identificado condiciones sistémicas en el trabajo de comida rápida como factores importantes que contribuyen a las tasas persistentemente altas de abusos laborales en esta industria, incluido el acoso sexual.⁶⁷ Estos factores incluyen los bajos salarios y las presiones económicas que enfrentan los trabajadores de bajos ingresos para permanecer en entornos de trabajo inseguros;⁶⁸ el bajo empoderamiento de los trabajadores;⁶⁹ las represalias generalizadas que disuaden a las víctimas de reportar el abuso;⁷⁰ y el modelo de negocio de franquicias de la industria de comida rápida, que protege a las empresas matrices como McDonald's y Burger King de la responsabilidad legal por las violaciones, dejando a los operadores individuales de franquicias responsables de resolver los patrones de abuso a nivel de toda la industria.⁷¹ Estos problemas de toda la industria siguen en gran medida sin abordarse hoy en día.

Además de los daños de experimentar directamente el acoso sexual, los trabajadores reportan — y las investigaciones confirman — que presenciar o escuchar sobre el acoso sexual en el trabajo es similar al “humo de segunda mano”. Algunos testigos experimentan estrés al ver a su compañero de trabajo angustiado y/o por experimentar miedo de que ellos también puedan convertirse en objetivos del acoso, y presenciar o escuchar sobre una mala respuesta de la gerencia a los reportes de acoso sexual también puede causar estrés y sentimientos de impotencia.⁷² Al igual que las personas que experimentan directamente el acoso sexual en el trabajo, los testigos pueden experimentar impactos negativos en su desempeño laboral, así como resultados negativos de salud y psicológicos.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA A TRABAJADORES DE COMIDA RÁPIDA

Comportamientos no deseados específicos experimentados por los trabajadores de comida rápida encuestados		
Comportamiento	Porcentaje (todos los encuestados)	Porcentaje (encuestadas mujeres)
Experimentaron cualquier tipo de acoso sexual en el trabajo	37%	41%
Experimentaron bromas, chistes, comentarios o preguntas sexuales	20.5%	22.2%
Escucharon chismes sobre sus relaciones personales o vida sexual	17.5%	21.4%
Un gerente les dijo que quieren poner a trabajadores jóvenes y/o bonitos/guapos en puestos que interactúan con los clientes	12.0%	14.3%
Fueron miradas de forma sexualmente sugestiva no deseada	11.4%	12.8%
Experimentaron contacto físico no deseado, incluyendo que alguien frotara sus genitales contra ellas	10.4%	12.2%
Les hicieron preguntas o les dijeron información no deseada sobre intereses sexuales	9.0%	9%
Les dijeron comentarios no deseados sobre su género o expresión de género	6.1%	5.9%
Una persona se acercó demasiado o bloqueó su movimiento	6.0%	8.0%
Les mostraron o recibieron imágenes, textos sexuales, etc.	5.0%	6.4%
Experimentaron presión para salir con alguien	4.5%	4.4%
Les dijeron comentarios no deseados sobre su orientación sexual	4.0%	4.5%
Fueron llamadas con nombres sexuales o íntimos inapropiados	4.0%	4.5%
Alguien frotó sus genitales contra ellas	3.5%	4.5%
Les dijeron que alteraran su apariencia más allá del código de vestimenta para verse sexy	3.0%	3.2%
Experimentaron solicitudes de sexo o favores sexuales	2.5%	3.2%
Les dijeron que coquetearan con los clientes	2.5%	2.6%
Una persona les expuso partes de su cuerpo	2.5%	3.2%
Les dijeron que alteraran su apariencia más allá del código de vestimenta para cambiar su expresión de género	2.0%	2.6%
Les han ofrecido más horas, un ascenso u otros beneficios a cambio de favores sexuales	1.5%	1.3%
Les han pedido posar o enviar imágenes desnudas	1.0%	1.3%
Han sido agredidas sexualmente o violadas	0.5%	0.6%
Les dijeron que expusieran partes de su cuerpo a alguien más	0.5%	0.6%

El acoso sexual causa consecuencias negativas de salud y financieras

Entre los trabajadores de comida rápida que experimentaron 3 o más tipos de acoso sexual en el último año:

73%

EXPERIMENTARON
CONSECUENCIAS NEGATIVAS DE
SALUD O FINANCIERAS

Estas incluyen cambios no deseados en el trabajo, como la reducción de horarios o el despido, problemas de salud física y mental, pérdida de ingresos y dificultad para pagar la vivienda o las cuentas.

Las víctimas de acoso sexual en el trabajo sufren una variedad de impactos tanto mentales como físicos, además de problemas como la pérdida de ingresos.⁷³ La experiencia del acoso sexual puede causar impactos en la salud mental, incluyendo estado de ánimo negativo y depresión, trastornos alimenticios, baja autoestima, TEPT y trastornos por uso de sustancias.⁷⁴ La investigación también muestra que la experiencia del acoso sexual está conectada con una variedad de problemas de salud física, incluyendo dolores de cabeza, agotamiento, problemas de sueño, problemas gástricos, náuseas, pérdida o aumento de peso, y problemas respiratorios, musculoesqueléticos y cardiovasculares.⁷⁵

En la comida rápida, los daños que enfrentan las víctimas de acoso sexual a menudo se ven agravados por problemas interconectados de inseguridad económica, inestabilidad laboral y barreras para acceder a los derechos y protecciones laborales.⁷⁶ Un estudio de 2023 encontró que la gran mayoría de los trabajadores de comida rápida de California encuestados carecían de información sobre sus derechos a programas como la licencia pagada o la compensación de trabajadores.⁷⁷ En casos de violencia en el lugar de trabajo, las directrices de CalOSHA exigen “atención médica de emergencia e informes a los empleados” y establecen que los empleadores deben proporcionar asesoramiento por trauma a los trabajadores que deseen dicha intervención después de agresiones en el lugar de trabajo, para abordar los efectos físicos y emocionales a corto y largo plazo de estos incidentes. Pero los trabajadores de comida rápida reportan que los empleadores no toman estas medidas en muchos casos.⁷⁸

Mala respuesta de la gerencia al acoso sexual

Entre los trabajadores de comida rápida que experimentaron o presenciaron acoso sexual en el trabajo:

72%

DICEN QUE LA GERENCIA NO SIEMPRE, NI SIQUIERA LA MAYORÍA DE LAS VECES, RESPONDE ADECUADAMENTE PARA DETENER EL ACOSO SEXUAL

Aunque la ley de California exige que todos los empleadores tomen medidas razonables para prevenir y corregir el acoso,⁷⁹ los trabajadores de comida rápida reportan abrumadoramente que sus empleadores a menudo no toman medidas adecuadas para detener el acoso sexual en el lugar de trabajo o para apoyar a los trabajadores afectados.⁸⁰ En una variedad de violaciones y riesgos laborales — desde el acoso sexual hasta problemas de salud y seguridad como el calor excesivo, la violencia laboral y los riesgos de seguridad alimentaria — los trabajadores de comida rápida reportan que la gerencia no corrige los problemas que reportan los trabajadores, o ignora los problemas por completo.⁸¹ Los trabajadores también reportan que los empleadores proporcionan información incorrecta y/o inadecuada sobre los derechos y protecciones laborales.⁸²

Además de fortalecer la aplicación de la ley para aumentar la responsabilidad y el cumplimiento del empleador con estas leyes, los trabajadores necesitan capacitación integral sobre derechos laborales que incluya información sobre los derechos y protecciones relacionados con el acoso laboral, la responsabilidad del empleador bajo la ley, y qué hacer cuando el empleador no aborda el problema.

La mayoría no reporta el acoso sexual que presencia o experimenta

Entre los trabajadores de comida rápida que experimentaron o presenciaron acoso sexual en el trabajo:

65%

NO REPORTARON EL ACOSO A LA GERENCIA

En todas las industrias, el acoso sexual en el lugar de trabajo a menudo no se reporta.⁸³ El miedo a las represalias es una razón principal por la que muchos trabajadores que experimentan o presencian acoso sexual no lo reportan a la gerencia ni presentan quejas formales.⁸⁴ Muchos trabajadores tampoco confían en que sus empleadores tomarán en serio las quejas de acoso sexual, o que responderán adecuadamente para abordar el problema.⁸⁵

Los hallazgos de la Encuesta de Trabajadores de Comida Rápida de CA sobre Acoso Sexual 2026 son consistentes con estudios anteriores, que muestran que los trabajadores de comida rápida de California tienen poca confianza en las respuestas de sus empleadores a las violaciones y abusos laborales, y que con frecuencia sufren represalias cuando reportan estos problemas.⁸⁶ Además, la mayoría de los trabajadores de comida rápida carecen de información sobre sus derechos laborales y cómo hacerlos valer, y pueden no reconocer el acoso sexual cuando ocurre o pueden no saber cómo reportarlo.⁸⁷

Las quejas formales y las acciones legales representan solo una pequeña fracción de las ocurrencias reales de acoso sexual en el trabajo.⁸⁸ Un estudio encontró que el 90% de los trabajadores que experimentan acoso nunca toman ninguna medida formal.⁸⁹ Los trabajadores de comida rápida tienen pocas protecciones laborales, y muchos trabajadores inmigrantes creen erróneamente que las protecciones legales no les aplican, y/o temen al sistema de justicia.⁹⁰ La capacitación efectiva sobre derechos laborales puede proporcionar a los trabajadores de comida rápida los recursos que necesitan para abordar el acoso sexual en el trabajo y presentar quejas cuando experimentan estos y otros abusos.

Casi la mitad no sabe qué hacer sobre el acoso sexual

Entre los trabajadores
de comida rápida
encuestados:

45%

NO SABEN O NO ESTÁN
SEGURO DE QUÉ HACER
SOBRE EL ACOSO SEXUAL

Los estudios muestran que el acoso sexual es más probable que ocurra en lugares de trabajo que no ofrecen recursos o educación adecuados para los trabajadores.⁹¹ Una encuesta de 2023 a trabajadores de comida rápida de California encontró que casi 9 de cada 10 trabajadores encuestados no conocían sus derechos en el trabajo y carecían en general de información sobre beneficios y programas esenciales.⁹²

Los trabajadores describen no saber cómo abordar el acoso sexual, cómo manejar la mala respuesta de la gerencia, o qué hacer si ellos o sus compañeros de trabajo experimentan represalias por reportar estos problemas.

La mayoría de quienes reportaron acoso sexual sufrieron represalias

Entre los trabajadores de comida rápida que reportaron haber presenciado o experimentado acoso sexual en el trabajo:

59%

**SUFRIERON
REPRESALIAS DESPUÉS
DE REPORTAR EL ACOSO
SEXUAL A LA GERENCIA**

Las represalias reportadas incluyeron cambios o recortes de horario no deseados, la asignación de tareas peores, advertencias o medidas disciplinarias, o el despido.

Las represalias pueden tener consecuencias devastadoras para los trabajadores de comida rápida, quienes son económicamente vulnerables y carecen de estabilidad laboral.⁹³ Los recortes de horas, los cambios de horario no deseados, o la pérdida inesperada del empleo pueden significar una pérdida significativa de ingresos, a menudo resultando en falta de pago de la renta o las cuentas, e incluso desalojo.⁹⁴ Además de castigar a los trabajadores que sí reportan problemas en el trabajo, las represalias actúan como un elemento disuasorio para otros trabajadores, desalentándolos de hablar sobre los abusos que experimentan y presencian.⁹⁵

Los trabajadores con preocupaciones migratorias son especialmente vulnerables tanto al acoso como a las represalias del empleador,⁹⁶ al igual que los trabajadores que enfrentan barreras del idioma en el lugar de trabajo, y los trabajadores más jóvenes que probablemente tengan un conocimiento limitado de las políticas, derechos y protecciones laborales.⁹⁷ Estos grupos demográficos representan porciones significativas de la fuerza laboral de comida rápida de California, subrayando la necesidad de una capacitación integral sobre derechos laborales impartida por capacitadores culturalmente competentes, en un idioma y de una manera que los trabajadores puedan entender.⁹⁸ Para ser efectiva, la capacitación debe incluir currículo sobre protecciones contra las represalias y derechos y recursos para todos los trabajadores sin importar su estatus migratorio.⁹⁹

RESÚMEN LEGAL: DERECHOS LABORALES RELACIONADOS AL ACOSO SEXUAL

Acoso Sexual en la Ley

Cuando un trabajador es expuesto a comportamiento no deseado en su lugar de trabajo, y este comportamiento es relacionado a su género o sexo, este comportamiento probablemente es acoso sexual. El acoso sexual es una forma de discriminación por sexo que viola la Ley de Empleo y Alojamiento Justo de California (FEHA por sus siglas en inglés) y el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964. Estos derechos laborales protegen a trabajadores sin importar su estatus de inmigración o ciudadanía.

En California, el acoso sexual en el trabajo es ilegal, y los empleadores tienen la responsabilidad legal de prevenir el acoso y crear un sitio laboral libre de acoso para su trabajadores.

Bajo la ley, un acosador puede ser de cualquier sexo o género. Un acosador no necesita ser el patrón de un empleado - puede ser un empleado, supervisor, mayordomo, compañero de trabajo, cliente, consumidor, vendedor, entregador, o cualquier otra persona asociada con el negocio, aunque no sean el supervisor, gerente o compañero directo del trabajador.

El acoso sexual se presenta en diferentes maneras: no tiene que ser físico o motivado por un deseo sexual. Algunas formas en las que el acoso puede ocurrir son atención o presión sexual no deseada, acoso basado en género, presenciar acoso contra alguien más, un ambiente laboral hostil, o algún otro comportamiento hostil, ofensivo, humillante o intimidante.

¿QUÉ ES EL ACOSO SEXUAL?

Si un trabajador recibe atención sexual no deseada en el trabajo, es probable que estén pasando por acoso sexual. Ejemplos de este tipo de acoso sexual incluyen:

- Pedir sexo o actividades sexuales
- Presión para soportar acoso sexual o participar en conducta sexual para
 - Empezar o mantener un empleo
 - Empezar o mantener un beneficio laboral, como una promoción, más horas, horas de sobretiempo, o algún otro beneficio
 - Evitar estar en problemas (sea explícito o implícito)
- Presión para ir a una cita romántica, o seguir repetitivamente solicitando una cita después de un “no”
- Bromas, comentarios o indirectas con temas sexuales
- Comentarios acerca del cuerpo de otro trabajador
- Comentarios acerca de la actividad sexual de otro trabajador
- Compartir, mostrar, o ver abiertamente materiales (videos, fotografías, audio, mensajes) que son sexualmente explícitas (como pornografía) o humillantes
- Mirando fijamente a otro trabajador
- Gestos obscenos, o gestos que hagan que otro trabajador se sienta incómodo
- Tocar, agarrar, frotamiento, o cualquier otro contacto no deseado
- Cualquier tipo de contacto sexual no deseado, incluyendo tocar partes íntimas

Acoso basado en sexo o género puede también involucrar conducta que no es sexual. Éste tipo de acoso ocurre cuando el acoso se dirige hacia un trabajador por su identidad de sexo o género. Esto puede incluir:

- Acosar a un trabajador por “no portarse masculino” o “no ser un hombre,” o acosar a un trabajador por “no tener conducta femenina” o “no portarse como un dama”
- Acoso (incluyendo repetición del género incorrecto) hacia los trabajadores transgéneros, no-binaries, y de otros géneros
- Acoso basado en el embarazo, parto, o condiciones médicas relacionadas
- Acoso basado en la lactancia (de pecho, y/o de bomba)
- Acoso basado en las decisiones reproductivas, incluyendo decisiones acerca del aborto o anticonceptivos

Un trabajador podría tener un reclamo por acoso sexual aún si no son el objeto del comportamiento, si estuvieron presentes cuando el acoso ocurrió, y si el acoso está afectando el lugar de trabajo suficientemente para crear un “ambiente laboral hostil.” Algunos ejemplos son::

- Ser testigo de acoso hacia otro trabajador
- Favoritismo en donde un supervisor trata mejor a un trabajador porque están teniendo relaciones sexuales
- Comentarios acerca de otros trabajadores pero no necesariamente dirigidos hacia el trabajador que los recibe

EL CUENTO DE ELIA - CUANDO LAS COSAS SALEN BIEN

Desde el día que Elia empezó su trabajo de comida rápida en Los Ángeles, ella ha participado cada año en entrenamientos de Conocer Sus Derechos con otros trabajadores de comida rápida, en donde ha aprendido acerca de las leyes que protegen su trabajo y qué hacer si ocurre alguna violación. Su empleador le informó acerca de estas leyes y compartió información en la sala de descansos de empleados. También hay información acerca de qué puede hacer un trabajador si siente que ha pasado por acoso. Varios de los trabajadores del restaurante hablan español, entonces la información está en español e inglés.

Dos veces a la semana, un trabajador llamado Saúl hace entregas al restaurante donde trabaja Elia. Como la encargada de abrir la tienda, es responsabilidad de Elia recibir las entregas y llevarlas al almacén. Al inicio, Saúl se comportó de manera amistosa y profesional, pero después empezó a hacer comentarios obscenos a Elia, los cuales la hacían sentirse muy incómoda.

Elia pensó en los entrenamientos de Conocer Sus Derechos que ella había recibido, y revisó la información acerca del acoso sexual, que está en la sala de descanso. Ella notó que el proceso para registrar una queja empieza con hablar con su supervisor. Elia también notó que si su empleador no resuelve el acoso, ella tiene el derecho de registrar una queja con el Departamento de Derechos Civiles de California.

Elia pidió una junta con su supervisor Carlos, y ella le contó acerca de los comentarios de Saúl. Elia tomó notas durante esta junta, y mandó estas notas a Carlos en un mensaje de texto y guardó una captura de pantalla, para asegurar que todo lo dicho quedó documentado. Carlos le afirmó a Elia que el comportamiento de Saúl era inapropiado y le confirmó que él, junto con la gerencia del restaurante, aseguraría un lugar de trabajo libre de acoso para Elia.

Carlos contactó al vendedor de las entregas para reportar el comportamiento de Saúl, y solicitó cambiar de entregador. Empezando con la siguiente entrega, Elia nunca tuvo que volver a interactuar con Saúl.

Carlos tuvo una junta de seguimiento con Elia donde le contó acerca de los pasos que él tomó para apoyarla y le preguntó si había algo más que ella necesitaba. Él le dejó claro a Elia que ella tomó la decisión correcta al reportar el acoso, y le aseguró que el lugar de trabajo era más seguro gracias a sus acciones.

RECOMENDACIONES

Garantizar el Acceso a Capacitación de Conozca Tus Derechos que Empodere a los Trabajadores de Comida Rápida

Para abordar la crisis de acoso sexual en la industria de comida rápida de California, es fundamental garantizar que todos los trabajadores de comida rápida tengan el conocimiento y el saber hacer para protegerse a sí mismos y a sus compañeros de trabajo del acoso y otros abusos. Actualmente se están implementando programas piloto de capacitación de derechos laborales específicos para la industria de comida rápida en el Condado de Santa Clara y en la Ciudad de Los Ángeles, donde los legisladores están considerando legislación que garantizaría que los trabajadores de comida rápida de toda la ciudad reciban capacitación integral de Conozca Tus Derechos.¹⁰⁰ La capacitación propuesta incluye un currículo sobre cómo identificar, abordar y reportar el acoso sexual en el trabajo, y qué hacer cuando los empleadores responden de manera inadecuada o toman represalias contra los trabajadores por hablar sobre el acoso sexual y otras violaciones.¹⁰¹

Una amplia investigación respalda un programa de capacitación en persona de un día completo que cubra las áreas centrales de derechos y protecciones disponibles para los trabajadores de comida rápida de California, con un currículo específico de la industria enfocado en las violaciones, riesgos y abusos que comúnmente enfrentan los trabajadores de comida rápida.¹⁰² Dicha capacitación es más efectiva cuando es interactiva, centrada en el estudiante, e impartida por capacitadores independientes y culturalmente competentes con experiencia en apoyar a fuerzas laborales diversas, incluyendo a trabajadores inmigrantes y de bajos ingresos y trabajadores de todas las edades, identidades de género y orientaciones sexuales.¹⁰³

De manera similar, los estudios sobre la efectividad de las capacitaciones de acoso sexual encuentran que las capacitaciones que logran un cambio significativo comparten ciertas cualidades.¹⁰⁴ Específicamente, estas capacitaciones son impartidas por instructores humanos (no solo electrónicos); incluyen modos activos de aprendizaje como ejercicios interactivos, en lugar de depender únicamente de conferencias o videos; y están adaptadas a audiencias particulares.¹⁰⁵

Además de facilitar el aprendizaje interactivo, la capacitación en persona puede ayudar a romper el miedo que atrapa a muchos trabajadores en situaciones laborales abusivas.¹⁰⁶ Esto puede ser especialmente importante para los trabajadores que son blanco de abusos como el acoso, la violencia laboral y las amenazas relacionadas con la inmigración por parte de los empleadores.¹⁰⁷ La capacitación en un entorno seguro fuera del lugar de trabajo, donde los trabajadores se sientan cómodos haciendo preguntas y planteando inquietudes sobre temas sensibles sin temor a represalias, puede ayudarlos a buscar justicia cuando se violan sus derechos, y conectarlos con recursos vitales como asesoramiento y otros servicios de salud, asistencia de vivienda y alimentos, y apoyo legal.¹⁰⁸

Tomar Medidas para Abordar la Inseguridad Económica y la Precariedad del Trabajo de Comida Rápida

Los trabajadores en industrias de bajos salarios son especialmente vulnerables al acoso sexual.¹⁰⁹ Los trabajadores de comida rápida de California enfrentan los desafíos interconectados de bajos salarios, horarios impredecibles, inestabilidad laboral y barreras para ejercer sus derechos y acceder a beneficios y programas esenciales establecidos para apoyar a los trabajadores y sus familias (como los programas de compensación de trabajadores y licencia pagada).¹¹⁰ Estos desafíos a nivel de toda la industria se ven exacerbados por violaciones laborales generalizadas, incluyendo el robo de salarios que le cuesta a cada trabajador afectado miles de dólares al año, y la amenaza persistente de represalias del empleador por hablar sobre problemas en el trabajo.¹¹¹

Todos estos desafíos contribuyen a la inseguridad económica y la precariedad que caracterizan al trabajo de comida rápida¹¹² —realidades que son especialmente pronunciadas en medio del alto y creciente costo de vida de California.¹¹³ Dichos desafíos económicos son una barrera clave que impide que los trabajadores reporten el acoso sexual en el trabajo y los mantiene atrapados en situaciones de trabajo inseguras.¹¹⁴ Las políticas destinadas a mejorar las condiciones económicas y abordar la precariedad del trabajo de bajos salarios pueden eliminar las barreras que mantienen a los trabajadores en silencio sobre el acoso sexual y otros abusos laborales, y los atrapan en situaciones de trabajo inseguras.¹¹⁵

Para mejorar la estabilidad económica, los trabajadores de comida rápida necesitan ajustes por costo de vida al Salario Mínimo de Comida Rápida que se mantengan al ritmo de la inflación — en línea con las políticas de salario mínimo en más de 40 ciudades y condados de California.¹¹⁶ Una encuesta de 2025 a más de 300 trabajadores de comida rápida de California encontró que, a pesar del aumento del salario mínimo de comida rápida a \$20 por hora, la gran mayoría de los encuestados reportó luchas persistentes para llegar a fin de mes. El 86% de los trabajadores encuestados dijo que les preocupaba poder pagar la renta del próximo mes, y el 76% dijo que durante el último año tuvo que elegir entre pagar la renta o pagar por necesidades básicas como comida, medicinas y cuentas.¹¹⁷

Los trabajadores también necesitan protecciones contra los horarios abusivos, lo cual se puede lograr a través de políticas como la propuesta ordenanza de Trabajo Justo para Comida Rápida, actualmente en consideración en la Ciudad de Los Ángeles.¹¹⁸ En la encuesta de trabajadores de 2025 mencionada anteriormente, una abrumadora mayoría de los trabajadores de comida rápida de California encuestados reportó experimentar horarios inestables y horas de trabajo insuficientes, y preocuparse por los cambios de horario, los recortes en sus horas de trabajo, y la posibilidad de perder sus empleos sin previo aviso o sin una buena razón.¹¹⁹

Además, las políticas de “Causa Justa” que protegen a los trabajadores de castigos arbitrarios y despidos de represalia por hablar sobre problemas laborales como el acoso sexual también promueven la estabilidad para los trabajadores y sus familias.¹²⁰ Fortalecer los mecanismos de aplicación de la ley a nivel estatal y local que protegen a los trabajadores contra las represalias también marcaría una diferencia significativa para abordar la inestabilidad económica y la precariedad en el trabajo de comida rápida.

Acción Necesaria en el Consejo de Comida Rápida

El Consejo de Comida Rápida fue establecido por el Estado de California para brindar a los trabajadores un asiento en la mesa junto con los empleadores y el gobierno para establecer estándares mínimos de la industria que aborden los problemas más urgentes de los trabajadores, pero en los dos años desde que el Consejo de Comida Rápida se reunió por última vez, estos abusos han continuado, en gran medida sin control.¹²¹ Los trabajadores buscan urgentemente que el Consejo de Comida Rápida investigue las causas de — y las soluciones a — problemas generalizados que incluyen el acoso, la discriminación, el robo de salarios y los lugares de trabajo inseguros.

Responsabilizar a las Corporaciones de Comida Rápida

Las corporaciones de comida rápida deben desempeñar un papel central en la implementación de soluciones a nivel de toda la industria, y deben ser legalmente responsables de las violaciones y abusos en sus restaurantes, incluyendo en las ubicaciones franquiciadas. El modelo de negocio de franquicias de la industria de comida rápida permite que los franquiciantes corporativos evadan la responsabilidad por abusos sistémicos, incluido el acoso sexual.

El acoso sexual en la industria de comida rápida es una crisis global y, durante años, los trabajadores de todo el mundo han pedido a las corporaciones que controlan la industria que asuman la responsabilidad de esta crisis y utilicen sus vastos recursos para impulsar soluciones a escala internacional.¹²²

En California, los trabajadores, defensores comunitarios y líderes electos están trabajando juntos para desarrollar, probar e implementar soluciones prácticas para abordar el acoso sexual y otros abusos generalizados en la comida rápida, lo cual puede servir como ejemplos poderosos para informar políticas y mejorar las condiciones de la industria en todo el mundo. Para que este progreso se afiance, las corporaciones deben cooperar junto con los funcionarios estatales y locales, los trabajadores y las comunidades para establecer e implementar medidas de sentido común que aborden directamente los problemas específicos de la industria: políticas de semana laboral justa que protejan a los trabajadores contra horarios abusivos; protecciones más fuertes contra las represalias; y programas de capacitación sólidos que empoderen a los trabajadores para ejercer sus derechos laborales, protegerse a sí mismos y a sus compañeros de trabajo del acoso y otros abusos, y usar su voz colectiva para mejorar los estándares y las condiciones en toda su industria.

Lorena, ex-trabajadora de Wingstop Santa Clarita (Ciudad de Los Ángeles)



Tengo más de 60 años. En el otoño de 2022, un trabajador empezó a decirme cosas crueles, que las mujeres son “buenas para nada” y “deberían estar en casa,” e hizo comentarios ofensivos y homofóbicos sobre mi hijo, quien es gay. **Reporté este acoso verbal a mi supervisor directo, y a otros 2 supervisores, pero la gerencia no me ayudó, y el abuso sexual físico comenzó poco después.**

El hombre me agarraba la cintura con fuerza y me tocaba repetidamente los glúteos con la mano mientras trabajaba, especialmente en los turnos más ocupados, y cuando le decía que parara, se reía de mí. Empeoró. En un turno me agredió sexualmente de manera física 8 veces distintas. Le informé a la gerencia de inmediato, pero Wingstop no tomó ninguna acción.

Las agresiones sexuales continuaron de febrero de 2023 a enero de 2024. Seguí reportándolas a la gerencia. Eventualmente cambiaron mi horario, pero de una manera que redujo mis horas y disminuyó mis ingresos – pero nuestros horarios a menudo seguían coincidiendo. El hombre que me agredía entonces empezó a llegar temprano a la tienda, mientras yo estaba trabajando, antes de su turno programado. Me seguía por toda la tienda, y una vez me siguió hasta el baño, lo cual fue muy aterrador.

No sabía qué hacer. Aunque el Estado de California requiere capacitación sobre acoso sexual, la gerencia no me dio esa capacitación.

Aprendí de la Unión que si la gerencia no me protege, puedo iniciar el proceso de Queja con el Departamento de Derechos Civiles de California, y la Unión me puso en contacto con abogados que me ayudaron a iniciar una investigación. Hablé y me correspondí con el dueño de la franquicia de Wingstop, y me dijo que no me creía, y que el hombre que me agredía sexualmente tenía buena reputación. Wingstop tomó represalias contra mí por presentar mi Queja ante el Departamento de Derechos Civiles de California, asignándome a hacer trabajo pesado, cargando cajas pesadas de papas – trabajo que nunca había hecho antes – y diciéndoles a los trabajadores más jóvenes que querían ayudarme que no tenían permitido hacerlo, mientras les daban a ellos trabajo ligero de limpieza. Presenté una demanda.

Se me empezó a caer el cabello. Sufrí de ansiedad y depresión. Me sentí obligada a renunciar a mi trabajo en junio de 2024, y cuando solicité nuevos empleos, la gerencia de mi antiguo empleador llamó a los lugares donde estaba solicitando y les dijo que yo había presentado una demanda contra mi antiguo empleador y que no me contrataran.

Las trabajadoras individuales como yo no podemos terminar con la crisis de acoso sexual en la comida rápida tienda por tienda. Toda la industria necesita cambiar. El primer paso es que todos los trabajadores de comida rápida conozcamos nuestros derechos y cómo hacerlos valer.

NOTAS FINALES

1. Departamento de Derechos Civiles de California. 2025. “Civil Rights Department Reminds Employers and Employees to Complete Sexual Harassment Prevention Training.” [El Departamento de Derechos Civiles recuerda a empleadores y empleados que completen la capacitación sobre prevención del acoso sexual.] 17 de diciembre de 2025. <https://calcivilrights.ca.gov/2025/12/17/civil-rights-department-reminds-employers-and-employees-to-complete-sexual-harassment-prevention-training/>.
2. Fitzgerald, Louise F. 2024. “Fairley et al. v. McDonald’s Corporation, et al.” Informe pericial (versión con información suprimida), Caso núm. 1:20-CV-02273, Documento núm. 138-60, presentado el 10 de mayo de 2024.
3. Covert, Bryce. 2025. “In 2021, McDonald’s promised to fight sexual harassment—what happened?” [En 2021, McDonald’s prometió combatir el acoso sexual: ¿qué pasó?] The Nation, 14 de abril de 2025. <https://www.thenation.com/article/society/mcdonalds-sexual-harassment-brand-standards/>.
4. National Partnership for Women & Families, “Survey Shows Two in Five Women in Fast-Food Industry Face Sexual Harassment on the Job,” [Encuesta muestra que dos de cada cinco mujeres de la industria de la comida rápida sufren acoso sexual en el trabajo], 5 de octubre de 2016. https://nationalpartnership.org/news_post/women-in-fast-food-industry-face-sexual-harassment.html/.
5. Thompson, Jeremy, Perfil demográfico de los trabajadores de comida rápida en California, el condado de Los Ángeles, la ciudad de Los Ángeles y el condado de Santa Clara, septiembre de 2025.
6. Thompson, Jeremy, Perfil demográfico de los trabajadores de comida rápida en California, el condado de Los Ángeles, la ciudad de Los Ángeles y el condado de Santa Clara, septiembre de 2025.
7. Thompson, Jeremy, Perfil demográfico de los trabajadores de comida rápida en California, el condado de Los Ángeles, la ciudad de Los Ángeles y el condado de Santa Clara, septiembre de 2025.
8. Datos sobre cargos de la EEOC (año fiscal 2018 – año fiscal 2021). <https://www.eeoc.gov/data/sexual-harassment-our-nations-workplaces>.
9. Poner fin a la discriminación y al acoso en el trabajo. 2024. Center for American Progress, 14 de marzo. <https://www.americanprogress.org/article/playbook-for-the-advancement-of-women-in-the-economy/ending-discrimination-and-harassment-at-work/>.
10. CHIRLA y California Fast Food Workers Union, SEIU, Nuestros derechos en el trabajo: inmigración y derechos laborales en la comida rápida, mayo de 2025, p. 5. <https://californiafastfoodworkersunion.org/wp-content/uploads/Immigration-and-labor-rights-in-fast-food.pdf>.
11. Fight for \$15 and a Union, “Skimmed and Scammed: Wage Theft From California’s Fast Food Workers,” [Desfalcados y estafados: robo de salarios a los trabajadores de comida rápida de California], mayo de 2022. <https://fastfoodjusticeahora.com/wp-content/uploads/2022/05/May-2022-Skimmed-and-Scammed-Wage-Theft-in-CA-Fast-Food-.pdf>.
12. Daniel J. Galvin, Jake Barnes, “Wage Theft in the Fast Food Industry: Minimum Wage Violations in Los Angeles,” [Robo de salarios en la industria de la comida rápida: violaciones del salario mínimo en Los Ángeles], Resumen de investigación, Workplace Justice Lab, (Rutgers-New Brunswick/Northwestern), febrero de 2025. <https://news.northwestern.edu/stories/2025/02/wage-theft-rises-sharply-in-la-fast-food-restaurants>.
13. “Cool It! Hazardous Heat & Fast Food,” [¡Bajen la temperatura! Calor peligroso y comida rápida], Worksafe, California Fast Food Workers Union, SEIU, pp. 8-9, agosto de 2025. <https://californiafastfoodworkersunion.org/wp-content/uploads/SEIU-HEAT-report-LIVE.pdf>.
14. California Fast Food Workers Union, SEIU. 2025. Ratras, cucarachas y podredumbre. <https://consumerfed.org/wp-content/uploads/2025/11/Rats-Roaches-and-Rot-LIVE-FINAL.pdf>.
15. California Fast Food Workers Union, SEIU, “The Fast Food Council” [El Consejo de Comida Rápida]. <https://californiafastfoodworkersunion.org/about/the-fast-food-council/>; Departamento de Relaciones Industriales de California, Consejo de Comida Rápida, <https://www.dir.ca.gov/AB1228/AB1228.html>.
16. Información Legislativa de California, AB-1228 Industria de restaurantes de comida rápida: Consejo de Comida Rápida: salud, seguridad, empleo y salario mínimo. (2023-2024). https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billStatusClient.xhtml?bill_id=202320240AB1228.

17. Registros de California Fast Food Workers Union, SEIU. 2026. Step Forward Foundation y California Fast Food Workers Union, SEIU, EL CONOCIMIENTO ES PODER: capacitaciones sobre los derechos de los trabajadores y el camino hacia la mejora de las condiciones en la industria de comida rápida de California. <https://californiafastfoodworkersunion.org/wp-content/uploads/KYR-Report-FINAL.pdf>.
18. Análisis de CAFFWU de los datos del Censo Trimestral de Empleo y Salarios de la Oficina de Estadísticas Laborales sobre restaurantes de servicio limitado y bares de refrigerios y bebidas no alcohólicas en California y en Estados Unidos, primer trimestre de 2024 frente al primer trimestre de 2025, los datos más recientes disponibles. Véase https://data.bls.gov/cew/apps/table_maker/v4/table_maker.
19. Maze, Jonathan. 2025. Un mercado de restaurantes brutal empeora. Restaurant Business Online, 11 de agosto. <https://www.restaurantbusinessonline.com/financing/brutal-restaurant-market-gets-worse>; véanse los formularios 10-K de: McDonald's (NYSE: MCD): \$8.563 mil millones; Yum! Brands (NYSE: YUM): \$1.559 mil millones (Taco Bell, KFC, Pizza Hut); Chipotle Mexican Grill (NYSE: CMG): \$1.540 mil millones; Starbucks (NASDAQ: SBUX): \$1.856 mil millones; Restaurant Brands International (NYSE: QSR): \$0.776 mil millones (Burger King, Popeyes); Domino's Pizza (NASDAQ: DPZ): \$0.602 mil millones; Wingstop (NASDAQ: WING): \$0.174 mil millones; Wendy's (NASDAQ: WEN): \$0.165 mil millones; Shake Shack (NYSE: SHAK): \$0.049 mil millones; Papa John's (NASDAQ: PZZA): \$0.032 mil millones. Documento de divulgación de franquicia (FDD) de Chick-fil-A de 2026, citado por Franchise Investor, véase: <https://franchiseinvestordata.com/franchise/chick-fil-a>.
20. QSR 50. https://www.qsrmagazine.com/wp-content/uploads/2023/06/QSR2026_QSR50.pdf
21. Datos del Censo Trimestral de Empleo y Salarios de la Oficina de Estadísticas Laborales sobre restaurantes de servicio limitado y bares de refrigerios y bebidas no alcohólicas en California, primer trimestre de 2020 frente al primer trimestre de 2025, los datos más recientes disponibles. Véase https://data.bls.gov/cew/apps/table_maker/v4/table_maker.
22. Censo Trimestral de Empleo y Salarios - Oficina de Estadísticas Laborales, sector privado, NAICS 722513 restaurantes de servicio limitado, y NAICS 722515 bares de refrigerios y bebidas no alcohólicas, California.
23. Michael Reich y Denis Sosinskiy, Un salario mínimo de \$20: efectos sobre los salarios, el empleo y los precios, Institute for Research on Labor and Employment, University of California, Berkeley, septiembre de 2025. https://irle.berkeley.edu/wp-content/uploads/2025/09/20_Minimum_Wage_in_CA_September-7-2025.pdf.
24. Norton, Leslie P. 2020. McDonald's, blanco de denuncias por acoso sexual presentadas por sindicatos ante la OCDE, Barron's, 18 de mayo. <https://www.barrons.com/articles/mcdonalds-sexual-harassment-complaints-labor-unions-oecd-51589819766>; Rachel Johnson, #MeToo llega a la comida rápida: por qué los trabajadores de McDonald's están hoy en una huelga histórica, 18 de septiembre de 2018, <https://inthesetimes.com/article/metoo-fast-food-mcdonalds-workers-strike-sexual-harassment>; Emilee Wentland, La EEOC resuelve casos contra KFC y operadores de Motel 6, Subway y McDonald's, Franchise Times, 2 de febrero de 2026, https://www.franchisetimes.com/franchise_news/eeoc-resolves-cases-against-kfc-and-operators-of-motel-6-subway-mcdonald-s/article_4eeb9f3f-9533-4380-8122-6fa3018e98e8.html.
25. Global: trabajadores de McDonald's denuncian "systemic sexual harassment" en sus restaurantes, Business and Human Rights Centre. <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/global-mcdonalds-workers-report-systemic-sexual-harassment-across-restaurants/>; Christina Strunck, Trabajadores afirman que McDonald's permite el acoso sexual, DW, 16 de septiembre de 2022, <https://www.dw.com/en/mcdonalds-faces-worldwide-reports-of-sexual-harassment/a-63152653>; Comunicado de prensa: la EEOC demanda a franquiciados de Taco Bell por acoso sexual y represalias, Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EE. UU. (EEOC), 11 de marzo de 2025, <https://www.eeoc.gov/newsroom/eeoc-sues-taco-bell-franchisees-sexual-harassment-and-retaliation>; Callaci, Brian, Cadenas de mando: el ascenso y el cruel reinado de la economía de las franquicias, p. 180, The University of Chicago Press, 2026.
26. Callaci, Brian, Cadenas de mando: el ascenso y el cruel reinado de la economía de las franquicias, pp. 180-181, The University of Chicago Press, 2026.
27. Callaci, Brian, Cadenas de mando: el ascenso y el cruel reinado de la economía de las franquicias, pp. 180-181, The University of Chicago Press, 2026.
28. Callaci, Brian, Cadenas de mando: el ascenso y el cruel reinado de la economía de las franquicias, pp. 181, The University of Chicago Press, 2026.
29. "McDonald's Celebrates the Powerful Fact that 1 in 8 Americans Have Worked Under the Golden Arches," [McDonald's celebra el poderoso hecho de que 1 de cada 8 estadounidenses ha trabajado bajo los Arcos Dorados], McDonald's Corporation, 11 de octubre de 2023. <https://corporate.mcdonalds.com/corpmcd/our-stories/article/1in8-americans-have-worked-under-the-golden-arches.html>.

30. "A message from our leaders," [Un mensaje de nuestros líderes], Informe de propósito e impacto 2024-2025, McDonald's Corporation, p. 3. https://corporate.mcdonalds.com/content/dam/sites/corp/nfl/pdf/McDonalds_PurposelImpact_ProgressReport_2024_2025.pdf.
31. Kasperkevic, Jana. 2016. "Workers Protest at McDonald's Stores Across US over Sexual Harassment Claims," [Trabajadores protestan en restaurantes de McDonald's en todo Estados Unidos por denuncias de acoso sexual], The Guardian, 5 de octubre. <https://www.theguardian.com/business/2016/oct/05/workers-protest-mcdonalds-sexual-harassment-claims>.
32. Forman, Avery. 2024. "McDonald's and the Post #MeToo Rules of Sex in the Workplace," [McDonald's y las reglas del sexo en el lugar de trabajo después de #MeToo], Working Knowledge, Harvard Business School, 9 de septiembre. <https://www.library.hbs.edu/working-knowledge/mcdonalds-and-the-post-metoo-rules-of-sex-in-the-workplace>.
33. Associated Press. 2018. "McDonald's Workers Set to Strike over Sexual Harassment," [Trabajadores de McDonald's se preparan para hacer huelga por acoso sexual], The Guardian, 12 de septiembre. <https://www.theguardian.com/business/2018/sep/12/mcdonalds-workers-set-to-strike-over-sexual-harassment>.
34. Low, Elaine. 2019. "Gretchen Carlson on New Lifetime Documentary and the 'Pervasive Epidemic' of Sexual Harassment," [Gretchen Carlson sobre el nuevo documental de Lifetime y la 'Pervasive Epidemic' del acoso sexual], Variety, 14 de enero. <https://variety.com/2019/film/news/gretchen-carlson-breaking-silence-1203106760/>.
35. Agustin, Francis. 2021. "McDonald's to Strike Against Sexual Harassment of Employees," [Trabajadores de McDonald's harán huelga contra el acoso sexual de empleados], Business Insider, 24 de octubre. <https://www.businessinsider.com/mcdonalds-to-strike-against-sexual-harassment-of-employees-2021-10>.
36. Oppenheim, Maya. 2019. "More than 1,000 reports of sexual abuse and harassment at UK McDonald's, campaigners say," The Independent, July 20. <https://www.independent.co.uk/news/uk/home-news/mcdonalds-sexual-harassment-protests-abuse-workers-a8937186.html>.
37. "McDonald's signs a legal agreement with EHRC to protect staff from sexual harassment," [McDonald's firma un acuerdo legal con la EHRC para proteger al personal del acoso sexual], Comisión para la Igualdad y los Derechos Humanos, 8 de febrero de 2023. <https://www.equalityhumanrights.com/news/news/mcdonalds-signs-legal-agreement-ehrc-protect-staff-sexual-harassment>.
38. Noor Nanji, Zoe Conway y Ellie Layhe, "McDonald's workers speak out over sexual abuse claims," [Trabajadores de McDonald's hablan públicamente sobre denuncias de abuso sexual], BBC News, 18 de julio, 2023. <https://www.bbc.com/news/business-65388445>.
39. Noor Nanji, Zoe Conway y Ellie Layhe, "McDonald's workers speak out over sexual abuse claims," [Trabajadores de McDonald's hablan públicamente sobre denuncias de abuso sexual], BBC News, 18 de julio, 2023. <https://www.bbc.com/news/business-65388445>.
40. Daniel Thomas & Lucy Hooker, "McDonald's workers come forward with new abuse claims," [Trabajadores de McDonald's presentan nuevas denuncias de abuso], BBC News, 18 de julio, 2023. <https://www.bbc.com/news/business-66231412>.
41. Daniel Thomas & Lucy Hooker, "McDonald's workers come forward with new abuse claims," [Trabajadores de McDonald's presentan nuevas denuncias de abuso], BBC News, 18 de julio, 2023. <https://www.bbc.com/news/business-66231412>.
42. Daniel Thomas & Lucy Hooker, "McDonald's workers come forward with new abuse claims," [Trabajadores de McDonald's presentan nuevas denuncias de abuso], BBC News, 18 de julio, 2023. <https://www.bbc.com/news/business-66231412>.
43. Noor Nanji, Zoe Conway y Ellie Layhe, "McDonald's workers speak out over sexual abuse claims," [Trabajadores de McDonald's hablan públicamente sobre denuncias de abuso sexual], BBC News, 18 de julio, 2023. <https://www.bbc.com/news/business-65388445>.
44. "Equality Regulator Extends Agreement with McDonald's to Prevent Sexual Harassment," [El organismo regulador de la igualdad amplía su acuerdo con McDonald's para prevenir el acoso sexual], Comisión para la Igualdad y los Derechos Humanos (EHRC), 7 de noviembre de 2025. <https://www.equalityhumanrights.com/news/news/equality-regulator-extends-agreement-mcdonalds-prevent-sexual-harassment>.
45. "McDonald's UK faces class action legal threat over staff," [McDonald's Reino Unido enfrenta la amenaza de una demanda colectiva en relación con su personal], The Reading Chronicle, 28 de abril de 2026. <https://www.readingchronicle.co.uk/news/26061026.mcdonalds-uk-faces-class-action-legal-threat-staff/>.

46. “Trade Unions Representing Tens of Millions of Workers Worldwide File OECD Complaint over McDonald’s Failure to Tackle Sexual Harassment,” [Sindicatos que representan a decenas de millones de trabajadores en todo el mundo presentan una denuncia ante la OCDE por la falta de medidas de McDonald’s para combatir el acoso sexual], EFFAT (European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions), 19 de mayo de 2020. <https://effat.org/in-the-spotlight/trade-unions-representing-tens-of-millions-of-workers-worldwide-file-oecd-complaint-over-mcdonalds-failure-to-tackle-sexual-harassment/>.
47. David B. Sullivan, “Specific Instance between International Union of Food, Agriculture, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco, and Allied Workers Associations (IUF), European Federation of Food, Agriculture and Tourism (EFFAT), Service Employees International Union (SEIU) (SEIU), Unión General de Trabajadores (UGT) (Submitters) and McDonald’s Corporation,” [Instancia específica entre la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, la Agricultura, los Hoteles, los Restaurantes, el Servicio de Catering, el Tabaco y Ramas Afines (IUF), la Federación Europea de Sindicatos de la Alimentación, la Agricultura y el Turismo (EFFAT), el Sindicato Internacional de Empleados de Servicios (SEIU), la Unión General de Trabajadores (UGT) (presentantes) y McDonald’s Corporation], Punto Nacional de Contacto de EE. UU. para las Directrices de la OCDE, Departamento de Estado de EE. UU., 14 de marzo de 2022. <https://2021-2025.state.gov/specific-instance-between-international-union-of-food-agriculture-hotel-restaurant-catering-tobacco-and-allied-workers-associations-iuf-european-federation-of-food-agriculture-and-tourism-e/>.
48. “Initial Assessment: A Complaint about McDonald’s Restaurants Limited by a Group of Trade Unions and a Civil Society Organisation,” [Evaluación inicial: una denuncia sobre McDonald’s Restaurants Limited presentada por un grupo de sindicatos y una organización de la sociedad civil], Punto Nacional de Contacto del Reino Unido, OCDE, 7 de enero de 2026. <https://www.gov.uk/government/publications/group-of-trade-unions-and-a-civil-society-organisation-complaint-to-uk-ncp-about-mcdonalds-restaurants-limited/initial-assessment-a-complaint-about-mcdonalds-restaurants-limited-by-a-group-of-trade-unions-and-a-civil-society-organisation#summary-of-the-uk-ncp-decision>.
49. Covert, Bryce. 2025. “In 2021, McDonald’s promised to fight sexual harassment—what happened?” [En 2021, McDonald’s prometió combatir el acoso sexual: ¿qué pasó?] The Nation, 14 de abril de 2025. <https://www.thenation.com/article/society/mcdonalds-sexual-harassment-brand-standards/>.
50. Entrevista con Mary Joyce Sullivan, 14 de agosto, 2023.
51. “US McDonald’s workers file \$500m sexual harassment lawsuit,” [Trabajadores de McDonald’s en EE. UU. presentan una demanda por acoso sexual de 500 millones de dólares], BBC, 14 de abril de 2020. <https://www.bbc.com/news/world-us-canada-52284054>.
52. “Fairley et al. v. McDonald’s Corporation. 2024. et al.,” Informe pericial de Lousie F. Fitzgerald, Ph.D., versión con información suprimida presentada en el registro público, Caso: 1:20-CV-02273, Documento núm.: 138-60, presentado el 10 de mayo. p. 30.
53. “Fairley et al. v. McDonald’s Corporation. 2024. et al.,” Informe pericial de Lousie F. Fitzgerald, Ph.D., versión con información suprimida presentada en el registro público, Caso: 1:20-CV-02273, Documento núm.: 138-60, presentado el 10 de mayo. p. 32.
54. “Fairley et al. v. McDonald’s Corporation. 2024. et al.,” Informe pericial de Lousie F. Fitzgerald, Ph.D., versión con información suprimida presentada en el registro público, Caso: 1:20-CV-02273, Documento núm.: 138-60, presentado el 10 de mayo. p. 23.
55. “Fairley et al. v. McDonald’s Corporation. 2024. et al.,” Informe pericial de Lousie F. Fitzgerald, Ph.D., versión con información suprimida presentada en el registro público, Caso: 1:20-CV-02273, Documento núm.: 138-60, presentado el 10 de mayo. p. 48-49.
56. “Fairley et al. v. McDonald’s Corporation. 2024. et al.,” Informe pericial de Lousie F. Fitzgerald, Ph.D., versión con información suprimida presentada en el registro público, Caso: 1:20-CV-02273, Documento núm.: 138-60, presentado el 10 de mayo. p. 44.
57. “Fairley et al. v. McDonald’s Corporation. 2024. et al.,” Informe pericial de Lousie F. Fitzgerald, Ph.D., versión con información suprimida presentada en el registro público, Caso: 1:20-CV-02273, Documento núm.: 138-60, presentado el 10 de mayo. p. 58-59.
58. Declaración de Eve Cervantez, 27 de agosto, 2026.
59. Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EE. UU. (EEOC). 2023. “McDonald’s franchise to pay nearly \$2 million to settle EEOC sexual harassment lawsuit.” [Una franquicia de McDonald’s pagará casi 2 millones de dólares para resolver una demanda de la EEOC por acoso sexual] 6 de enero de 2023. Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EE. UU. <https://www.eeoc.gov/newsroom/mcdonalds-franchise-pay-nearly-2-million-settle-eeoc-sexual-harassment-lawsuit>.

60. Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EE. UU. (EEOC). 2023. “McDonald’s franchise to pay nearly \$2 million to settle EEOC sexual harassment lawsuit.” [Una franquicia de McDonald’s pagará casi 2 millones de dólares para resolver una demanda de la EEOC por acoso sexual] 6 de enero de 2023. Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EE. UU. <https://www.eeoc.gov/newsroom/mcdonalds-franchisee-arch-fellow-north-pay-80000-eeoc-sexual-harassment-lawsuit>.
61. California Fast Food Workers Union. Instagram, 21 de abril, 2026. https://www.instagram.com/p/DXaBL66kkzO/?utm_source=ig_web_copy_link&igsh=MzRIODBiNWFIZA==.
62. Análisis de todas las contribuciones a los comités “Save Local Restaurants” y “Protect Small Businesses”, 2022-24; y “California Alliance of Family Owned Businesses”, consultado en: Secretaría de Estado de California, Cal-Access Advanced Search [Legal Véase: California Alliance of Family Owned Businesses (\$ aquí). Save Local Restaurants y Protect Small Businesses aquí]; Lara Korte y Dustin Gardiner, “Fast food greases the tracks”, [La comida rápida allana el camino], Politico, 23 de octubre de 2024. <https://www.politico.com/newsletters/california-playbook/2024/10/23/fast-food-greases-the-tracks-00185003>.
63. Análisis de todas las contribuciones a los comités “Save Local Restaurants” y “Protect Small Businesses”, 2022-24, consultado en: Secretaría de Estado de California, Cal-Access Advanced Search. Véase también: Las grandes cadenas de comida rápida combaten los derechos de los trabajadores en Los Ángeles, California Fast Food Workers Union, SEIU, marzo de 2026. https://drive.google.com/file/d/1306gL_D-3frPWJl26L0tqRTu4bdGLV-8/view?usp=sharing.
64. Hussein, Suhauna. 2022. “California union alleges that fast-food effort to block new labor law is ‘willfully misleading voters,’” [Sindicato de California alega que el esfuerzo de la industria de comida rápida para bloquear una nueva ley laboral está ‘willfully misleading voters’], Los Angeles Times, 27 de octubre. <https://www.latimes.com/business/story/2022-10-27/california-union-seiu-alleges-fast-food-industry-making-false-claims-to-block-ab-257-labor-law>; Libby Rainey, “Fast Food Giants Trying to Overturn New Pro-Worker Law in California,” [Gigantes de la comida rápida intentan revocar una nueva ley a favor de los trabajadores en California], More Perfect Union, 27 de octubre de 2022, <https://perfectunion.us/fast-food-giants-trying-to-overturn-pro-worker-law-in-california/>; Steve Mollman, Los gigantes de la comida rápida inyectan millones en la coalición ‘Save Local Restaurants’ que combate la ley salarial de California, Fortune, 1 de octubre de 2022, <https://fortune.com/2022/10/01/fast-food-giants-against-california-wage-law-pump-millions-into-save-local-restaurants-coalition/>; Heather Haddon, Cadenas de comida rápida recaudan millones para oponerse a la ley salarial de California, The Wall Street Journal, 1 de octubre de 2022, <https://www.wsj.com/articles/fast-food-chains-raise-millions-to-oppose-california-wage-law-11664582402>.
65. Ciudad de San José, Informes de cabilderos. <https://csjtd.knack.com/lobbyists>; “Analysis of Registered City Lobbyists”, [Análisis de los cabilderos registrados de la ciudad], “Payments Made by Clients to Registered Lobbying Firms,” [Pagos realizados por clientes a firmas de cabildeo registradas] y “City Projects and Agencies Lobbied by Registered Lobbying Firms,” [Proyectos y agencias de la ciudad objeto de cabildeo por parte de firmas de cabildeo registradas], conjuntos de datos, Ciudad de Los Ángeles, consultado en <https://data.lacity.org/>, febrero de 2026.
66. Hallazgos clave de una encuesta a trabajadoras de comida rápida. 2016. Hart Research Associates, 19 de septiembre. <https://drive.google.com/file/d/1Oj6rtn9jNeGLavfXrPW20orHpGtWH7b2/view>.
67. Susan R. Fiorentino, J.D., y Sandra M. Tomkowicz, Villa Nova Law Review, vol. 67: p. 246. <https://digitalcommons.law.villanova.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3523&context=vlr>.
68. Josh Bivens y Ben Zipperer. Ajustar los salarios mínimos según la inflación es un paso necesario pero modesto para proteger la asequibilidad de los trabajadores de bajos salarios, Economic Policy Institute, 23 de marzo, 2026. <https://www.epi.org/publication/adjusting-minimum-wages-for-inflation-is-a-necessary-yet-modest-step-toward-protecting-affordability-for-low-wage-workers-the-case-of-californias-fast-food-council/>.
69. Informe pericial de Louise F. Fitzgerald, Ph.D., Fairley et al. v. McDonald’s Corporation, et al., pp. 50, 51, 10 de mayo de 2024.
70. EL CONOCIMIENTO ES PODER: capacitaciones sobre los derechos de los trabajadores y el camino hacia la mejora de las condiciones en la industria de comida rápida de California, Step Forward Foundation y California Fast Food Workers Union, SEIU, p. 27. <https://californiafastfoodworkersunion.org/wp-content/uploads/KYR-Report-FINAL.pdf>; “Survey Shows Two in Five Women in Fast food Industry Face Sexual Harassment on the Job,” [Encuesta muestra que dos de cada cinco mujeres de la industria de la comida rápida sufren acoso sexual en el trabajo], National Partnership for Women and Families, 5 de octubre de 2016, https://nationalpartnership.org/news_%20post/women-in-fast-food-industry-face-sexual-harassmenthtml/.

71. Callaci, Brian. 2026. Cadenas de mando: el ascenso y el cruel reinado de la economía de las franquicias, pp. 5-6; 180-1, University of Chicago Press.
72. “Fairley et al. v. McDonald’s Corporation. 2024. et al.,” Informe pericial de Lousie F. Fitzgerald, Ph.D., versión con información suprimida presentada en el registro público, Caso: 1:20-CV-02273, Documento núm.: 138-60, presentado el 10 de mayo. p. 14.
73. Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EE. UU. (EEOC), Grupo de Trabajo Especial para el Estudio del Acoso en el Lugar de Trabajo, Informe de las copresidentas Chai R. Feldblum y Victoria A. Lipnic, junio de 2016. <https://www.eeoc.gov/select-task-force-study-harassment-workplace>.
74. Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EE. UU. (EEOC), Grupo de Trabajo Especial para el Estudio del Acoso en el Lugar de Trabajo, Informe de las copresidentas Chai R. Feldblum y Victoria A. Lipnic, junio de 2016. <https://www.eeoc.gov/select-task-force-study-harassment-workplace>, que cita a: Lilia M. Cortina y Jennifer L. Berdahl, El acoso sexual en las organizaciones: una revisión de una década de investigación, 1 Manual Sage de comportamiento organizacional 469, 469-96 (J. Barling y C. L. Cooper, eds., 2008).
75. Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EE. UU. (EEOC), Grupo de Trabajo Especial para el Estudio del Acoso en el Lugar de Trabajo, Informe de las copresidentas Chai R. Feldblum y Victoria A. Lipnic, junio de 2016. <https://www.eeoc.gov/select-task-force-study-harassment-workplace>, que cita a: Lilia M. Cortina y Jennifer L. Berdahl, El acoso sexual en las organizaciones: una revisión de una década de investigación, 1 Manual Sage de comportamiento organizacional 469, 469-96 (J. Barling y C. L. Cooper, eds., 2008).
76. Trabajadores de comida rápida al borde del abismo, California Fast Food Workers Union, SEIU, junio de 2025, pp. 31, 33. <https://californiafastfoodworkersunion.org/wp-content/uploads/SEIU-Fast-Food-workers-on-the-Brink.pdf>.
77. EL CONOCIMIENTO ES PODER: capacitaciones sobre los derechos de los trabajadores y el camino hacia la mejora de las condiciones en la industria de comida rápida de California, Step Forward Foundation y California Fast Food Workers Union, SEIU, pp. 1, 8, 9, 20, 30. <https://californiafastfoodworkersunion.org/wp-content/uploads/KYR-Report-FINAL.pdf>.
78. Departamento de Relaciones Industriales de California. 1995. Pautas de seguridad en el lugar de trabajo de la División de Seguridad y Salud Ocupacional de California (Cal/OSHA), revisado el 30 de marzo. https://www.ucop.edu/risk-services/files/bsas/safetymeetings/cal_oshaviolence.pdf; EL CONOCIMIENTO ES PODER: capacitaciones sobre los derechos de los trabajadores y el camino hacia la mejora de las condiciones en la industria de comida rápida de California, Step Forward Foundation y California Fast Food Workers Union, SEIU, p. 22, <https://californiafastfoodworkersunion.org/wp-content/uploads/KYR-Report-FINAL.pdf>.
79. Código de Regulaciones de California, tit. 2, § 11023 - Prevención y corrección del acoso y la discriminación, disponible en: <https://www.law.cornell.edu/regulations/california/2-CCR-11023>.
80. California Fast Food Workers Union, SEIU, Encuesta de 2026 a trabajadores de comida rápida de California sobre acoso sexual, julio de 2026.
81. California Fast Food Workers Union, SEIU. 2025. Calor peligroso, comida rápida y el camino hacia un lugar de trabajo más seguro. <https://californiafastfoodworkersunion.org/wp-content/uploads/SEIU-HEAT-report-LIVE.pdf>.
82. EL CONOCIMIENTO ES PODER: capacitaciones sobre los derechos de los trabajadores y el camino hacia la mejora de las condiciones en la industria de comida rápida de California, Step Forward Foundation y California Fast Food Workers Union, SEIU, pp. 1, 6, 15, 20, 22. <https://californiafastfoodworkersunion.org/wp-content/uploads/KYR-Report-FINAL.pdf>.
83. Chai R. Feldblum y Victoria A. Lipnic, Grupo de Trabajo Especial para el Estudio del Acoso en el Lugar de Trabajo, junio de 2016. <https://www.eeoc.gov/select-task-force-study-harassment-workplace>; Gordon B. Dahl y Matthew M. Knepper, ¿POR QUÉ SE SUBDENUNCIA EL ACOSO SEXUAL EN EL LUGAR DE TRABAJO? EL VALOR DE LAS OPCIONES EXTERNAS ANTE LA AMENAZA DE REPRESALIAS, National Bureau of Economic Research, p. 1, septiembre de 2021, https://www.nber.org/system/files/working_papers/w29248/w29248.pdf.
84. Porter, Nicole Buonocore. 2018. Terminar con el acoso empezando por las represalias, Stanford Law Review, vol. 71, junio. <https://www.stanfordlawreview.org/online/ending-harassment-by-starting-with-retaliation/>; Informe sobre el estado del acoso en el lugar de trabajo, Trailant, 2026, <https://training.trailant.com/2026-State-of-Harassment-Report>; Michelle Travis, El acoso en el lugar de trabajo sigue siendo frecuente mientras la EEOC revoca su guía, Forbes, 5 de febrero de 2026, <https://www.forbes.com/sites/michelletravis/2026/02/05/troubling-new-data-on-workplace-harassment-as-eeoc-rescinds-guidance/>;

85. Corbett C, Warner MO, Harsey SJ, Freyd JJ. Acoso sexual en el trabajo: perspectivas de las personas afectadas sobre la prevención y la respuesta. PLoS One. 2026 Jul 10;21(7):e0352783. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0352783>. PMID: 42430427; PMCID: PMC13354074. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC13354074/>; Carly McCann, Donald Tomaskovic-Devey y M. V. Lee Badgett, diciembre de 2018, Respuestas de los empleadores al acoso sexual, Center for Employment Equity, University of Massachusetts – Amherst, p. 5, diciembre de 2018, <https://www.umass.edu/employmentequity/sites/default/files/2025-01/CEE-EmployerResponsestoSexualHarassmentCharges.pdf?1787165825>.
86. California Fast Food Workers Union, SEIU, Encuesta de 2026 a trabajadores de comida rápida de California sobre acoso sexual, julio de 2026.
87. EL CONOCIMIENTO ES PODER: capacitaciones sobre los derechos de los trabajadores y el camino hacia la mejora de las condiciones en la industria de comida rápida de California, Step Forward Foundation y California Fast Food Workers Union, SEIU, p. 30. <https://californiafastfoodworkersunion.org/wp-content/uploads/KYR-Report-FINAL.pdf>.
88. Chai R. Feldblum y Victoria A. Lipnic, Grupo de Trabajo Especial para el Estudio del Acoso en el Lugar de Trabajo, junio de 2016. <https://www.eeoc.gov/select-task-force-study-harassment-workplace>.
89. Chai R. Feldblum y Victoria A. Lipnic, Grupo de Trabajo Especial para el Estudio del Acoso en el Lugar de Trabajo, junio de 2016. <https://www.eeoc.gov/select-task-force-study-harassment-workplace>; Lilia M. Cortina y Jennifer L. Berdahl, El acoso sexual en las organizaciones: una revisión de una década de investigación, 1 Manual Sage de comportamiento organizacional 469, 469-96 (J. Barling y C. L. Cooper, eds., 2008).
90. CHIRLA y California Fast Food Workers Union, SEIU, Nuestros derechos en el trabajo: inmigración y derechos laborales en la comida rápida, mayo de 2025. <https://californiafastfoodworkersunion.org/wp-content/uploads/Immigration-and-labor-rights-in-fast-food.pdf>.
91. Corbett C, Warner MO, Harsey SJ, Freyd JJ. Acoso sexual en el trabajo: perspectivas de las personas afectadas sobre la prevención y la respuesta. PLoS One. 2026 Jul 10;21(7):e0352783. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0352783>. PMID: 42430427; PMCID: PMC13354074. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC13354074/>.
92. EL CONOCIMIENTO ES PODER: capacitaciones sobre los derechos de los trabajadores y el camino hacia la mejora de las condiciones en la industria de comida rápida de California, Step Forward Foundation y California Fast Food Workers Union, SEIU, p. 1. <https://californiafastfoodworkersunion.org/wp-content/uploads/KYR-Report-FINAL.pdf>.
93. Trabajadores de comida rápida al borde del abismo, California Fast Food Workers Union, SEIU, junio de 2025, pp. 13, 29. <https://californiafastfoodworkersunion.org/wp-content/uploads/SEIU-Fast-Food-workers-on-the-Brink.pdf>.
94. Daniel Flaming y Patrick Burns, Cocineros hambrientos: salarios de pobreza y falta de vivienda en la industria de la comida rápida, Economic Roundtable, mayo de 2023, p. 18. <https://economicrt.org/publication/hungry-cooks/>.
95. Tsedeye Gebreselassie, Nayantara Mehta y Irene Tung, Cómo California puede liderar reformas contra las represalias para dismantelar la desigualdad en el lugar de trabajo, National Employment Law Project, pp. 10-11, noviembre de 2022. <https://www.nelp.org/app/uploads/2022/11/NELP-Report-CA-Retaliation-Funds-2022.pdf>; CHIRLA y California Fast Food Workers Union, SEIU, Nuestros derechos en el trabajo: inmigración y derechos laborales en la comida rápida, p. 11, mayo de 2025, <https://californiafastfoodworkersunion.org/wp-content/uploads/Immigration-and-labor-rights-in-fast-food.pdf>.
96. Marín LS, Barreto M, Montano M, Sugerman-Brozán J, Goldstein-Gelb M, Punnett L. Acoso sexual en el lugar de trabajo y vulnerabilidades entre mujeres hispanas de bajos salarios. Occup Health Sci. 2021 Jul 27;5(3):391-414. <https://doi.org/10.1007/s41542-021-00093-6>. PMID: 37180821; PMCID: PMC10174265. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10174265/#R7>.
97. Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EE. UU. (EEOC), Cuadro de factores de riesgo de acoso y estrategias de respuesta. <https://www.eeoc.gov/chart-risk-factors-harassment-and-responsive-strategies#>.
98. Jeremy Thompson, Perfil demográfico de los trabajadores de comida rápida en California, el condado de Los Ángeles, la ciudad de Los Ángeles y el condado de Santa Clara, septiembre de 2025; SEIU Education and Support Fund, “Training We Can Trust: California Fast Food Workers Speak about Know Your Rights Training Needs”, [Capacitación en la que podemos confiar: trabajadores de comida rápida de California hablan sobre sus necesidades de capacitación para conocer sus derechos], febrero de 2026. <https://drive.google.com/file/d/1RhjqqsTwl4eibVn7pA4jSfLimpTfDEYQ/view>.

99. SEIU Education and Support Fund, “Training We Can Trust: California Fast Food Workers Speak about Know Your Rights Training Needs”, [Capacitación en la que podemos confiar: trabajadores de comida rápida de California hablan sobre sus necesidades de capacitación para conocer sus derechos], febrero de 2026. <https://drive.google.com/file/d/1RhjqqsTwl4eibVn7pA4jSfLimpTfDEYQ/view>; CHIRLA y California Fast Food Workers Union, SEIU, Nuestros derechos en el trabajo: inmigración y derechos laborales en la comida rápida, mayo de 2025, <https://californiafastfoodworkersunion.org/wp-content/uploads/Immigration-and-labor-rights-in-fast-food.pdf>.
100. Fund, SEIU Education and Support. 2025. ESF lanza un programa piloto para trabajadores de comida rápida, septiembre de 2025. <https://www.seiueducation.org/blog-1/fast-food-worker-pilot-program>; El Condado de Santa Clara, California, Remisión de la Junta 123859, 8 de abril. https://sccgov.iqm2.com/Citizens/Detail_LegiFile.aspx?MeetingID=16797&MediaPosition=21861.743&ID=123859.
101. SEIU Education and Support Fund, Memorándum. Asunto: Programa de capacitación para trabajadores de comida rápida de Los Ángeles. <https://static1.squarespace.com/static/5d77ce8f6442842577620bca/t/68bf419354021a07aaceb0ac/1757364628164/Los+Angeles+-+Fast+Food+Worker+Training+Program+Overview.pdf>.
102. SEIU Education and Support Fund, Capacitación en la que podemos confiar: trabajadores de comida rápida de California hablan sobre sus necesidades de capacitación para conocer sus derechos, febrero de 2026. <https://drive.google.com/file/d/1RhjqqsTwl4eibVn7pA4jSfLimpTfDEYQ/view>; Mejores prácticas para el aprendizaje presencial sobre cómo conocer sus derechos, SEIU Local 721 y California Fast Food Workers Union, SEIU, https://drive.google.com/file/d/10xZsZZCh_hh0EinwtTJLD5eWXN6vbeCz/view.
103. SEIU Local 721 y California Fast Food Workers Union, SEIU, Mejores prácticas para el aprendizaje presencial sobre cómo conocer sus derechos. https://drive.google.com/file/d/10xZsZZCh_hh0EinwtTJLD5eWXN6vbeCz/view; Roya Raeisinafchi, Siddharth Bhandari, Logan Perry, Matthew R. Hallowell, Alex Albert, Josh Correll, Comparación de métodos de impartición de capacitación: impacto en los resultados de aprendizaje y la participación de trabajadores de la construcción, Safety Science, volumen 187, 2025, pp. 10-11, <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2025.106870>; EL CONOCIMIENTO ES PODER: capacitaciones sobre los derechos de los trabajadores y el camino hacia la mejora de las condiciones en la industria de comida rápida de California, Step Forward Foundation y California Fast Food Workers Union, SEIU, febrero de 2024, p. 35. <https://californiafastfoodworkersunion.org/wp-content/uploads/KYR-Report-FINAL.pdf>; Janice Fine, Daniel J. Galvin, Jenn Round y Hana Shepherd, La aplicación estratégica y la coaplicación de las normas laborales de EE. UU. son necesarias para proteger a los trabajadores durante la recesión del coronavirus, Washington Center for Equitable Growth, 14 de enero de 2021, <https://equitablegrowth.org/strategic-enforcement-and-co-enforcement-of-u-s-labor-standards-are-needed-to-protect-workers-through-the-coronavirus-recession>; “Low Wage, High Violation Industries,” [Industrias de bajos salarios y altas tasas de infracciones], Departamento del Trabajo de EE. UU., año fiscal 2025; <https://www.dol.gov/agencies/whd/data/charts/low-wage-high-violation-industries>.
104. Informe pericial de Louise F. Fitzgerald. 2024. Ph.D., Fairley et al. v. McDonald’s Corporation, et al., pp. 46, 54, 10 de mayo. https://drive.google.com/file/d/18uBl-aJz_hFcAi0Kat3YgOJbH7xVH6h/view?ts=6a8a6923, que hace referencia a Kalinoski, Z. T., Steele-Johnson, D., Peyton, E. J., Leas, K. A., Steinke, J. y Bowling, N. A. (2013). Una evaluación metaanalítica de los resultados de la capacitación en diversidad. Journal of Organizational Behavior, 34(8), 1076-1104, https://www.researchgate.net/publication/263597048_A_meta-analytic_evaluation_of_diversity_training_outcomes.
105. Informe pericial de Louise F. Fitzgerald. 2024. Ph.D., Fairley et al. v. McDonald’s Corporation, et al., pp. 46, 54, 10 de mayo. https://drive.google.com/file/d/18uBl-aJz_hFcAi0Kat3YgOJbH7xVH6h/view?ts=6a8a6923, que hace referencia a Kalinoski, Z. T., Steele-Johnson, D., Peyton, E. J., Leas, K. A., Steinke, J. y Bowling, N. A. (2013). Una evaluación metaanalítica de los resultados de la capacitación en diversidad. Journal of Organizational Behavior, 34(8), 1076-1104, https://www.researchgate.net/publication/263597048_A_meta-analytic_evaluation_of_diversity_training_outcomes.
106. 721, SEIU Local. 2026. California Fast Food Workers Union, SEIU, Starbucks Workers United, Capacitación para conocer sus derechos: la modalidad presencial lo cambia todo. <https://drive.google.com/file/d/1mscGQTtv-ye-hlpGD0-l-0D-1iv6qtYc/view>; SEIU Education and Support Fund, Capacitación en la que podemos confiar: trabajadores de comida rápida de California hablan sobre sus necesidades de capacitación para conocer sus derechos, febrero de 2026, <https://drive.google.com/file/d/1RhjqqsTwl4eibVn7pA4jSfLimpTfDEYQ/view>.
107. SEIU Education and Support Fund, Capacitación en la que podemos confiar: trabajadores de comida rápida de California hablan sobre sus necesidades de capacitación para conocer sus derechos, febrero de 2026. <https://drive.google.com/file/d/1RhjqqsTwl4eibVn7pA4jSfLimpTfDEYQ/view>.

108. 721, SEIU Local. 2026. California Fast Food Workers Union, SEIU, Starbucks Workers United, Capacitación para conocer sus derechos: la modalidad presencial lo cambia todo. <https://drive.google.com/file/d/1mscGQTtv-ye-hlpGD0-l-0D-1iv6qtYc/view>; SEIU Education and Support Fund, “Training We Can Trust: California Fast Food Workers Speak about Know Your Rights Training Needs”, [Capacitación en la que podemos confiar: trabajadores de comida rápida de California hablan sobre sus necesidades de capacitación para conocer sus derechos], febrero de 2026, <https://drive.google.com/file/d/1RhjqqsTwi4eibVn7pA4jSfLimpTfDEYQ/view>.
109. Sherely Cruz, La ilusión de protección: las políticas contra el acoso sexual y los trabajadores de bajos salarios, Denver Law Review, volumen 103, número 1, octubre de 2025. <https://digitalcommons.du.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=7530&context=dlr>.
110. California Fast Food Workers Union, SEIU, Trabajadores de comida rápida al borde del abismo, p. 7, junio de 2025. <https://californiafastfoodworkersunion.org/wp-content/uploads/SEIU-Fast-Food-workers-on-the-Brink.pdf>.
111. Daniel Galvin y Jake Barnes, Robo de salarios en la industria de la comida rápida: violaciones del salario mínimo en Los Ángeles, Workplace Justice Lab (Northwestern University/Rutgers University), febrero de 2025, p. 4. <https://smlr.rutgers.edu/sites/default/files/Documents/Centers/WJL/wjl-ff-la.pdf>
112. California Fast Food Workers Union, SEIU, “Fast Food Workers on the Brink”, [Trabajadores de comida rápida al borde del abismo], pp. 3, 6, 30, junio de 2025. <https://californiafastfoodworkersunion.org/wp-content/uploads/SEIU-Fast-Food-workers-on-the-Brink.pdf>.
113. Walters, Dan. 2025. El costo de vida por las nubes de California le otorga, una vez más, la etiqueta de pobreza más alta del país, Cal Matters, 16 de septiembre. <https://calmatters.org/commentary/2025/09/california-living-costs-highest-poverty/>.
114. Bahn, Kate. 2022. La subdenuncia del acoso sexual en el lugar de trabajo aumenta ante el deterioro de las condiciones del mercado laboral de EE. UU. y reduce la seguridad económica de los trabajadores, Washington Center for Equitable Growth, 10 de febrero. <https://equitablegrowth.org/underreporting-of-workplace-sexual-harassment-increases-amid-worse-u-s-labor-market-conditions-and-reduces-economic-security-for-workers/>.
115. Bahn, Kate. 2022. La subdenuncia del acoso sexual en el lugar de trabajo aumenta ante el deterioro de las condiciones del mercado laboral de EE. UU. y reduce la seguridad económica de los trabajadores, Washington Center for Equitable Growth, 10 de febrero. <https://equitablegrowth.org/underreporting-of-workplace-sexual-harassment-increases-amid-worse-u-s-labor-market-conditions-and-reduces-economic-security-for-workers/>.
116. Economic Policy Institute. 2024. Más de 9.2 millones de trabajadores recibirán un aumento el 1 de enero porque 21 estados suben sus salarios mínimos, 17 de diciembre. <https://www.epi.org/blog/over-9-2-million-workers-will-get-a-raise-on-january-1-from-21-states-raising-their-minimum-wages>.
117. California Fast Food Workers Union, SEIU, Trabajadores de comida rápida al borde del abismo, junio de 2025. <https://californiafastfoodworkersunion.org/wp-content/uploads/SEIU-Fast-Food-workers-on-the-Brink.pdf>.
118. Ordenanza de Semana Laboral Justa de Los Ángeles. 2026. Expediente del Concejo Municipal: 19-0229-S2, actualizado el 18 de agosto. <https://cityclerk.lacity.org/lacityclerkconnect/index.cfm?fa=ccfi.viewrecord&cfnumber=19-0229-S2>.
119. California Fast Food Workers Union, SEIU, Trabajadores de comida rápida al borde del abismo, junio de 2025. <https://californiafastfoodworkersunion.org/wp-content/uploads/SEIU-Fast-Food-workers-on-the-Brink.pdf>.
120. California Fast Food Workers Union, SEIU, Trabajadores de comida rápida al borde del abismo, junio de 2025. <https://californiafastfoodworkersunion.org/wp-content/uploads/SEIU-Fast-Food-workers-on-the-Brink.pdf>; Tsedeye Gebreselassie, Nayantara Mehta y Irene Tung, Cómo California puede liderar reformas contra las represalias para dismantelar la desigualdad en el lugar de trabajo, National Employment Law Project, p. 21, noviembre de 2022, <https://www.nelp.org/app/uploads/2022/11/NELP-Report-CA-Retaliation-Funds-2022.pdf>.
121. California Fast Food Workers Union, SEIU, Celebrating Two Years of the California Fast Food Council & Facing the Crisis in Fast Food [Celebrando dos años del Consejo de Comida Rápida de California y enfrentando la crisis en la comida rápida], marzo de 2026, https://californiafastfoodworkersunion.org/wp-content/uploads/Celebrating-Two-Years-of-The-Fast-Food-Council-LIVE_Final.pdf.
122. UITA (IUF), “Fast Food Workers Unite against Sexual Harassment” [Trabajadores de comida rápida se unen contra el acoso sexual], 25 de noviembre de 2020, <https://www.iuf.org/news/fast-food-workers-unite-against-sexual-harassment/>; Noor Nanji y Zoe Conway, “Unions Accuse McDonald’s of ‘Repeated Harassment’ against ‘Mostly Teenage’ Staff” [Sindicatos acusan a McDonald’s de ‘acoso repetido’ contra personal ‘mayoritariamente adolescente’], BBC News, 8 de enero de 2026, <https://www.bbc.com/news/articles/c2e1g17drr2o>.

RECURSOS

CÓMO PEDIR AYUDA

Si está experimentando acoso, discriminación o violencia debido a su sexo, sexualidad o género — hay recursos a los que puede llamar para pedir ayuda:

- **Legal Aid at Work** – Para asesoría legal gratuita y confidencial e información sobre problemas laborales, incluyendo acoso sexual y discriminación: **llame al 415-864-8848**
- **CHIRLA** – Si está experimentando problemas laborales, incluyendo acoso sexual y discriminación, y le preocupa cómo su estatus migratorio pueda afectar su situación: **llame al 213 201-8773**
- **Línea de Asesoría de la Oficina de Cumplimiento de Normas Laborales del Condado de Santa Clara:** **(866) 870-7725**
- **Línea Nacional de Violencia Doméstica (24/7 y Confidencial):** **1 (800) 799-7233**, o envíe un mensaje de texto con la palabra **START** al **88788**
- **Línea de Violencia Doméstica del Condado de Los Ángeles (24/7 y Confidencial):** **(800) 978-3600**
- **Línea Nacional de Prevención del Suicidio y Crisis** – Si está experimentando una crisis de salud mental, incluyendo pensamientos de hacerse daño (24/7 y Confidencial): **llame al 988**
- **Línea Cálida de California (California Warm Line)** – Si desea hablar con un consejero de apoyo entre pares, confidencial y compasivo, llame al: **(833) 317-4673**
- **211** – Para recursos e información gratuitos y confidenciales sobre vivienda, alimentos, atención médica y servicios de crisis: **llame al 211**

GUÍAS Y HOJAS INFORMATIVAS

- **Kit de Herramientas para la Prevención del Acoso Sexual en el Trabajo, por Legal Aid at Work**
legalaidthatwork.org/guides/workplace-sexual-harassment-prevention-toolkit/
- **Biblioteca de Autoayuda de Legal Aid at Work**
legalaidthatwork.org/self-help-library/
- **FreeFrom: Para más información, recursos y datos sobre derechos laborales para sobrevivientes de violencia, visite**
www.freefrom.org/survivors-at-work

SOBRE LA ARTISTA

Liz Hernández (Ciudad de México, 1993) trabaja en pintura, escultura y textiles, tomando la escritura como punto de partida: cada serie comienza con un relato breve que guía la creación de imágenes y objetos hechos a mano. A través de este proceso, utiliza la ficción y el símbolo para explorar la memoria afectiva, la herencia femenina, y la identidad como territorio inestable, hablando de aquello que el lenguaje por sí solo no puede contener. Su obra forma parte de las colecciones permanentes de SFMOMA, el De Young Museum y KADIST, y se ha presentado en la Ciudad de México, San Francisco, Los Ángeles y Nueva York.

www.liz-hernandez.com

LEGAL AID AT WORK

